



Organización
Internacional
del Trabajo

► Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019

e Informe del Auditor Externo

Conferencia Internacional del Trabajo

Informe financiero
y estados financieros consolidados
y comprobados del año que finalizó
el 31 de diciembre de 2019

e Informe del Auditor Externo

ISBN: 978-92-2-132496-6 (impreso)
ISBN: 978-92-2-132497-3 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2020

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo 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.

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
1. Informe financiero sobre las cuentas de 2019	1
2. Declaración sobre el control interno del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019	17
3. Aprobación de los estados financieros consolidados correspondientes al año que finalizó el 31 de diciembre de 2019.....	25
4. Opinión del Auditor Externo presentada al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo	27
5. Estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019	31
Estado I Estado de situación financiera consolidado	32
Estado II Estado de rendimiento financiero consolidado	33
Estado III Estado consolidado de cambios en el activo neto	34
Estado IV Estado de flujos de efectivo consolidado	35
Estado V-A Estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados en el presupuesto ordinario	36
Estado V-B Estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados respecto del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR).....	37
Estado V-C Estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados respecto del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT)	38
6. Informe del Auditor Externo al Consejo de Administración	91
7. Anexo.....	153

1. Informe financiero sobre las cuentas de 2019

Introducción

1. Los estados financieros consolidados correspondientes a 2019 se han preparado con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Engloban todas las operaciones realizadas bajo la autoridad directa del Director General que incluyen las actividades financiadas con cargo al presupuesto ordinario y a recursos extrapresupuestarios, así como las relativas al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), el Tribunal Administrativo de la OIT y la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP).
2. En el Reglamento Financiero se especifica que el ejercicio económico de la Organización es bienal. Sin embargo, a fin de publicar información financiera con propósito general de conformidad con las NICSP, los estados financieros se presentan anualmente. A efectos de establecer una comparación entre los importes realizados y los importes presupuestados, en los Estados V-A a V-C, la cuantía del presupuesto anual final correspondiente a 2019 representa la mitad de los presupuestos bienales aprobados.
3. Los estados financieros preparados con arreglo a las NICSP se basan en una contabilidad de devengo completo o contabilidad de ejercicio con arreglo a la cual las transacciones y demás hechos contables se consignan cuando se producen. En particular, los ingresos procedentes de contribuciones voluntarias destinadas a actividades de cooperación para el desarrollo se registran en el momento en que la OIT presta los servicios especificados en el acuerdo concertado con el donante, y no en la fecha en que se hayan recibido o comprometido los fondos. Los gastos se inscriben en la fecha de entrega de los bienes o de la prestación del servicio y no en la fecha en que se abona el pago. El valor de las prestaciones pagaderas al personal en el futuro, como las vacaciones acumuladas, las prestaciones de repatriación y las prestaciones del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI), se contabiliza en los estados financieros del período en que dichas prestaciones son devengadas por el personal de la OIT y no cuando se efectúa el pago.
4. La presentación de estados financieros con propósito de información general de conformidad con las NICSP no tiene repercusiones en la preparación ni en la presentación del presupuesto ordinario de la OIT, que se sigue basando en el principio de contabilidad de caja modificado de conformidad con el Reglamento Financiero. En vista de que el presupuesto y los estados financieros no se formulan sobre la misma base, en la nota 24 de los estados financieros se han conciliado el presupuesto y el estado de rendimiento financiero con arreglo a las NICSP.

Principales datos financieros de 2019

5. En el cuadro que se presenta a continuación, se resume la situación financiera de la OIT en 2019 en comparación con 2018 y 2017 (el último año del bienio anterior):

(en miles de dólares ¹)	2019	2018	2017
Ingresos	758 236	708 361	663 515
Gastos	(808 544)	(742 095)	(735 999)
Ganancias (pérdidas) cambiarias	16 178	3 502	43 255
Superávit (déficit)	(34 130)	(30 232)	(29 229)
Activo	2 284 181	1 953 973	1 852 930
Pasivo	(3 053 790)	(2 583 330)	(2 521 544)
Activo neto	(769 609)	(629 357)	(668 614)

6. El déficit consolidado en 2019 fue de 34,13 millones de dólares frente a un déficit de 30,23 millones de dólares en 2018 y un déficit de 29,23 millones de dólares en 2017. En la sección de este informe titulada «rendimiento financiero» se presenta un análisis de ingresos y gastos.

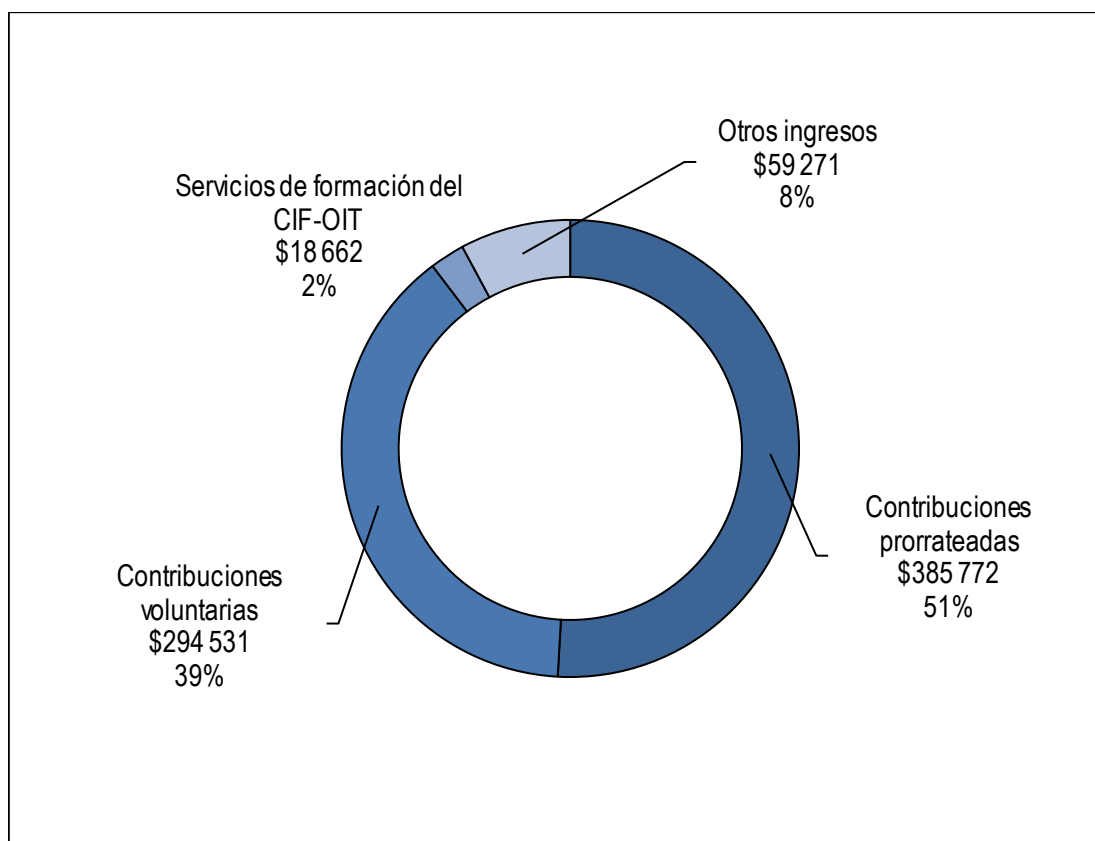
7. La disminución del activo neto, que pasó de –629,36 millones de dólares en 2018 a –769,61 millones de dólares en 2019, cabe atribuirle a pérdidas actuariales del pasivo del ASHI, y se vio en parte compensada por un aumento del valor razonable de los terrenos y de los edificios. En la sección de este informe titulada «situación financiera», se proporciona información detallada sobre los movimientos más importantes del activo y del pasivo. En el estado consolidado de cambios en el activo neto (Estado III), se exponen en detalle las variaciones del activo neto.

Rendimiento financiero

Ingresos

8. En 2019, los ingresos totalizaron 758,24 millones de dólares, lo que representa un aumento de 49,88 millones de dólares con respecto a los ingresos totales de 708,36 millones de dólares en 2018. A continuación, se indican las fuentes de ingreso de 2019:

¹ Salvo indicación en contrario, en el presente informe y estados financieros consolidados por «dólar» deberá entenderse «dólar de los Estados Unidos».

Gráfico 1. Ingresos por fuente, 2019 (en miles de dólares)

9. Las dos principales fuentes de ingresos de la Organización fueron las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros y las contribuciones voluntarias que, en conjunto, representaron el 90 por ciento de los ingresos totales.

10. Los ingresos procedentes de las contribuciones prorrateadas disminuyeron en 1,02 millones de dólares con respecto a 2018. Con arreglo a las NICSP, los ingresos procedentes de las contribuciones de los Estados Miembros, que se fijan en francos suizos, se consignan al principio de cada ejercicio contable y se ven afectados por las fluctuaciones de los tipos de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos. En los estados financieros, los ingresos procedentes de las contribuciones prorrateadas también se presentan netos del ajuste de la provisión establecida para cubrir las contribuciones de antiguos Estados Miembros y de Estados Miembros que tienen una mora de más de dos años y que, por consiguiente, han perdido el derecho de voto según lo dispuesto en la Constitución de la OIT. En 2019, dichas fluctuaciones provocaron una disminución de los ingresos procedentes de las contribuciones prorrateadas de 3,54 millones de dólares. Esta disminución se vio en parte contrarrestada por la reducción del ajuste de la provisión (2,52 millones de dólares). Los montos de las contribuciones prorrateadas en francos suizos fueron del mismo nivel en 2019 y 2018 (380,30 millones de francos suizos en cada año).

11. Las contribuciones voluntarias destinadas a los proyectos de cooperación para el desarrollo suelen estar condicionadas a la obtención de los resultados estipulados en los acuerdos concertados con los donantes y, por consiguiente, se consignan como un pasivo, esto es, como un ingreso diferido, con arreglo a las NICSP, hasta que se cumplan las condiciones exigidas a través de la ejecución del programa. El aumento de 33,40 millones de dólares en los ingresos procedentes de las contribuciones voluntarias durante este ejercicio contable se debe a un aumento de los resultados obtenidos en la ejecución del

programa a los que están sujetas dichas contribuciones. En la sección de este informe titulada «otros fondos presupuestarios», se proporciona información detallada sobre las actividades asociadas a las contribuciones voluntarias.

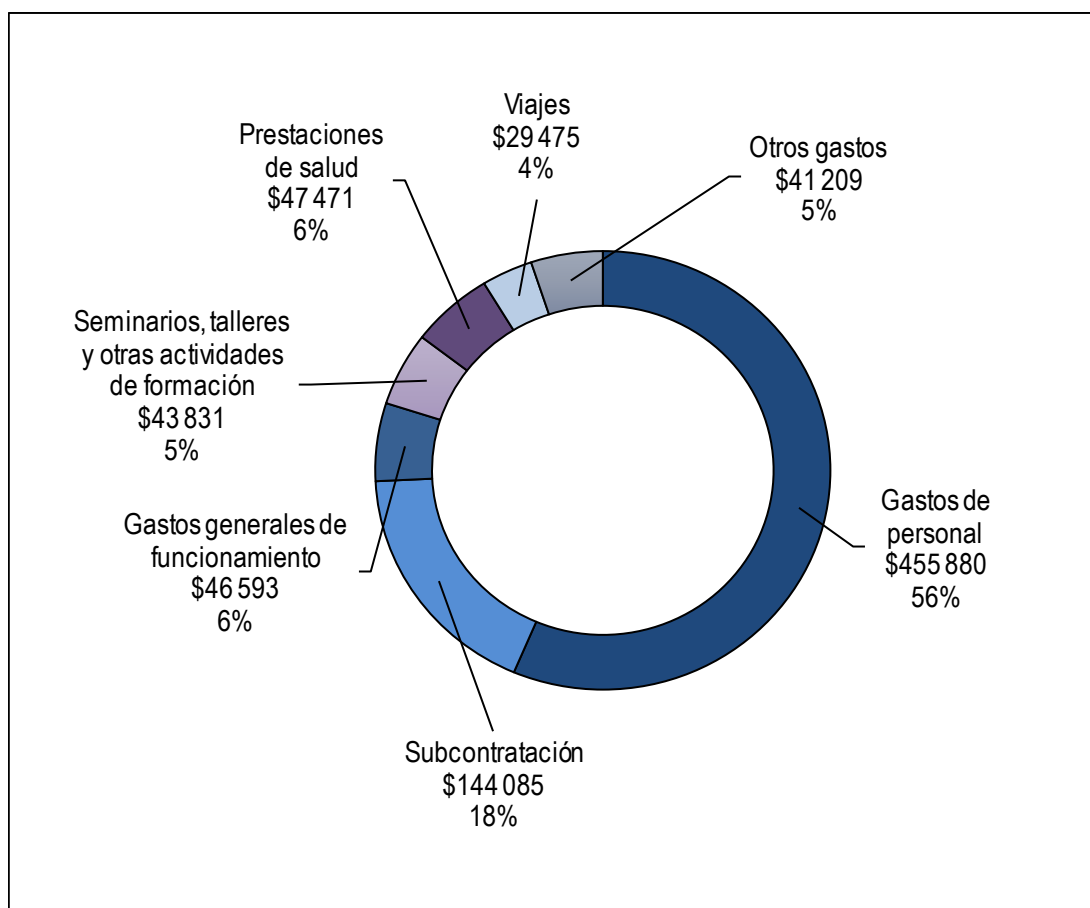
12. En el gráfico 1, la partida titulada «otros ingresos» comprende los ingresos procedentes de las cotizaciones del personal en activo y del personal jubilado a la CSSP, los ingresos derivados de las ventas y regalías, los ingresos derivados de inversiones e ingresos varios. El aumento total en esta categoría de 15,27 millones de dólares obedece casi exclusivamente a los mayores ingresos obtenidos de las inversiones con respecto al año anterior. El aumento de los ingresos derivados de las inversiones se debe a las mayores tasas de interés devengadas por los depósitos a corto plazo y el alto rendimiento de las inversiones a largo plazo.

13. Las transacciones del CIF-OIT se registran en euros, que es la moneda funcional del Centro, y se convierten en dólares a efectos de la consolidación de los estados financieros expresados en dólares de los Estados Unidos. Los ingresos obtenidos por el Centro aumentaron en 2,23 millones de dólares en 2019 siguiendo la evolución habitual que muestra que el nivel de ingresos de la OIT suele ser comparativamente más elevado en el segundo año del ejercicio bienal, a pesar de una reducción debido a los efectos de la conversión de divisas.

Gastos

14. En 2019, los gastos totalizaron 808,54 millones de dólares (frente a 742,10 millones de dólares en 2018), desglosados de la manera siguiente:

Gráfico 2. Gastos en 2019 (en miles de dólares)



15. En 2019, los gastos aumentaron en 66,44 millones de dólares, es decir, un 8,9 por ciento con respecto al año 2018. Esto se ajusta a la evolución habitual que muestra que el nivel de gastos de la OIT suele ser comparativamente más elevado en el segundo año del ejercicio bienal.

16. Las dos principales categorías de gasto de la Organización fueron los gastos de personal (sueldos y prestaciones al personal) y las subcontrataciones que, combinadas, representaron el 74 por ciento del total de los gastos. En los gastos de personal se incluyen los aumentos de los cargos del año en curso correspondientes a los costos por prestaciones futuras al personal, principalmente debido al aumento del pasivo del ASHI de 9,78 millones de dólares.

17. En las secciones de este informe tituladas «presupuesto ordinario» y «otros fondos presupuestarios», se ofrecen más detalles sobre los gastos relacionados con la ejecución del programa.

Ganancias/pérdidas cambiarias

18. De conformidad con el Reglamento Financiero y las decisiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, las fluctuaciones cambiarias que afectan al presupuesto ordinario se gestionan a través de la cuenta de la prima neta, con la que se compensan las ganancias y las pérdidas y se brinda protección a los Estados Miembros. No se registran como componente de los ingresos ni de los gastos en el Estado V, sino que se acumulan en la cuenta de la prima neta cuyo monto se devuelve a los Estados Miembros al final de cada bienio (véase la nota 18 de los estados financieros).

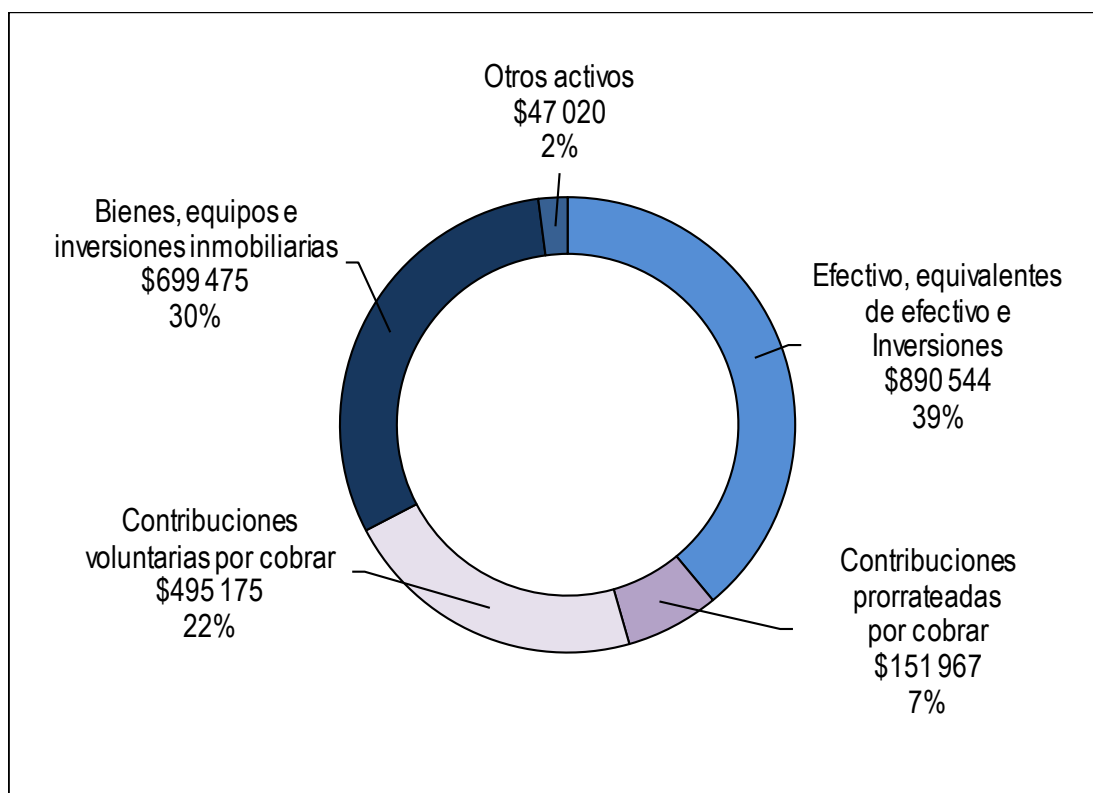
19. En 2019, las ganancias netas por diferencias de cambio ascendieron a 16,18 millones de dólares, de los cuales 6,53 millones de dólares correspondieron a ganancias no realizadas por revalorización de activos y pasivos mantenidos en monedas distintas del dólar y 9,65 millones de dólares a ganancias netas realizadas por diferencias de cambio, con una ganancia de 15,57 millones de dólares correspondiente a los contratos de compra a plazo.

Situación financiera

Activo

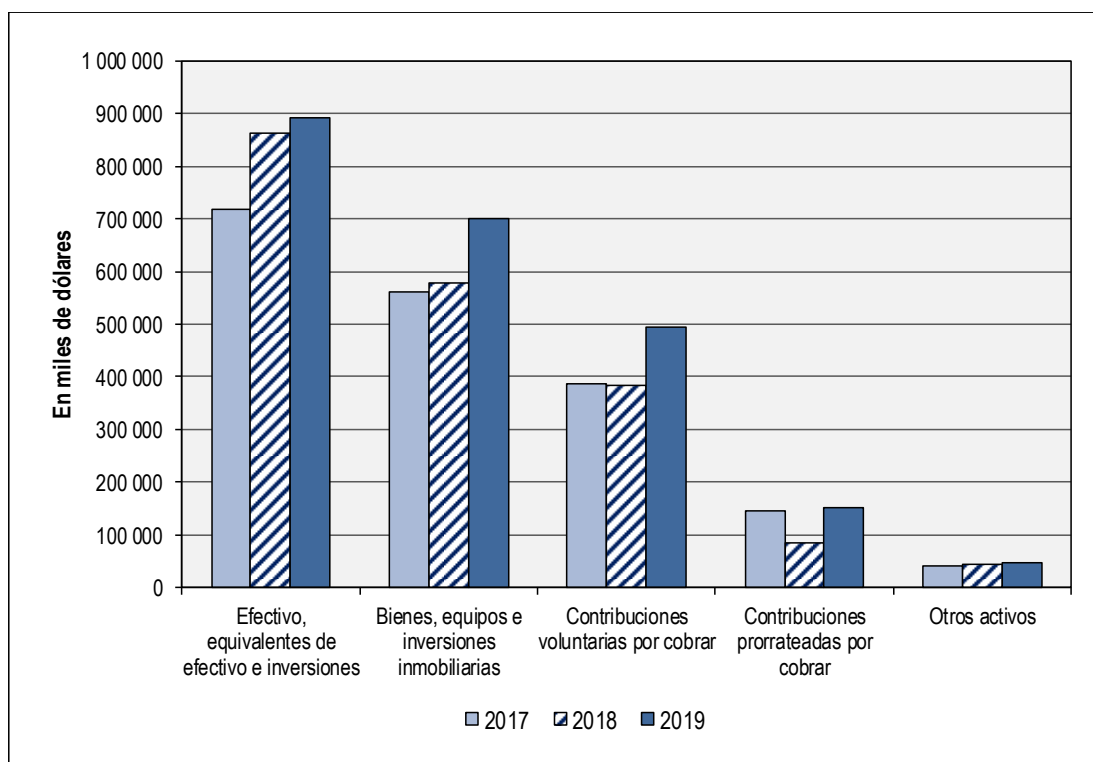
20. Al 31 de diciembre de 2019, el activo total ascendía a 2 284,18 millones de dólares, lo que supone un aumento de 330,21 millones de dólares con respecto al total registrado al 31 de diciembre de 2018 de 1 953,97 millones de dólares, desglosado de la manera siguiente:

Gráfico 3. Activo (en miles de dólares)



21. Los principales componentes del activo al 31 de diciembre de 2019 eran el efectivo, los equivalentes de efectivo y las inversiones, que representaban un total de 890,54 millones de dólares (frente a 863,57 millones de dólares al 31 de diciembre de 2018) y constituían el 39 por ciento del activo total. De esta suma, 396,56 millones de dólares, es decir, el 45 por ciento (frente a 347,23 millones de dólares, es decir, el 40 por ciento, al 31 de diciembre de 2018), correspondían a fondos administrados por cuenta de los donantes para la realización de proyectos de cooperación para el desarrollo. Los otros componentes importantes del activo eran los bienes, equipos e inversiones inmobiliarias, que ascendían a un total de 699,48 millones de dólares (30 por ciento), y las contribuciones por cobrar, tanto prorrateadas como voluntarias, que se elevaban a un total de 647,14 millones de dólares, es decir, el 29 por ciento.

22. En el gráfico 4 se proporcionan datos comparativos de los tres últimos años por categoría de activo:

Gráfico 4. Activo – Datos comparativos de los tres últimos años

23. Los bienes, equipos e inversiones inmobiliarias se componen principalmente de terrenos y edificios. El valor de mercado del conjunto de los terrenos y edificios, incluida una parcela no estratégica en Ginebra clasificada como inversión inmobiliaria, era de 688,81 millones de dólares, lo que representa un aumento de un 21 por ciento con respecto al año anterior. El valor de mercado es una estimación puntual (al 31 de diciembre de 2019) calculada por un tasador independiente con arreglo a las normas internacionales de tasación.

24. El aumento considerable del valor del terreno en Ginebra en 2019 refleja la evolución de los precios de la propiedad en la zona en la que están situadas las parcelas, y el mayor interés de los promotores suscitado por la aplicación más concreta de los planes de aprovechamiento y las inversiones en infraestructura en esa zona. Tras un período de pérdida de valor de los terrenos en Ginebra la tendencia se invirtió en 2019, registrándose una revalorización de 108,50 millones de dólares de los cuales 4,74 millones correspondieron a ganancias por tipo de cambio debido al fortalecimiento del franco suizo. El valor total de mercado de los terrenos de las oficinas exteriores permaneció estable, registrándose sólo una ligera disminución de 139 533 dólares con respecto a 2018.

25. El valor total de los edificios aumentó en 13,05 millones de dólares, debido principalmente al incremento del valor de mercado del edificio de la sede de 12,94 millones de dólares gracias a las obras de renovación realizadas durante el año. El valor total de mercado de los edificios de otros lugares permaneció estable, con un ligero aumento de 105 697 dólares con respecto a 2018.

Contribuciones voluntarias por cobrar

26. Las contribuciones voluntarias por cobrar a donantes son sumas comprometidas en virtud de acuerdos vinculantes que están condicionadas a la obtención de resultados especificados en tales acuerdos; por consiguiente, estas sumas se consignan también en el

pasivo como ingresos diferidos hasta que se cumplan las condiciones estipuladas en relación con los resultados.

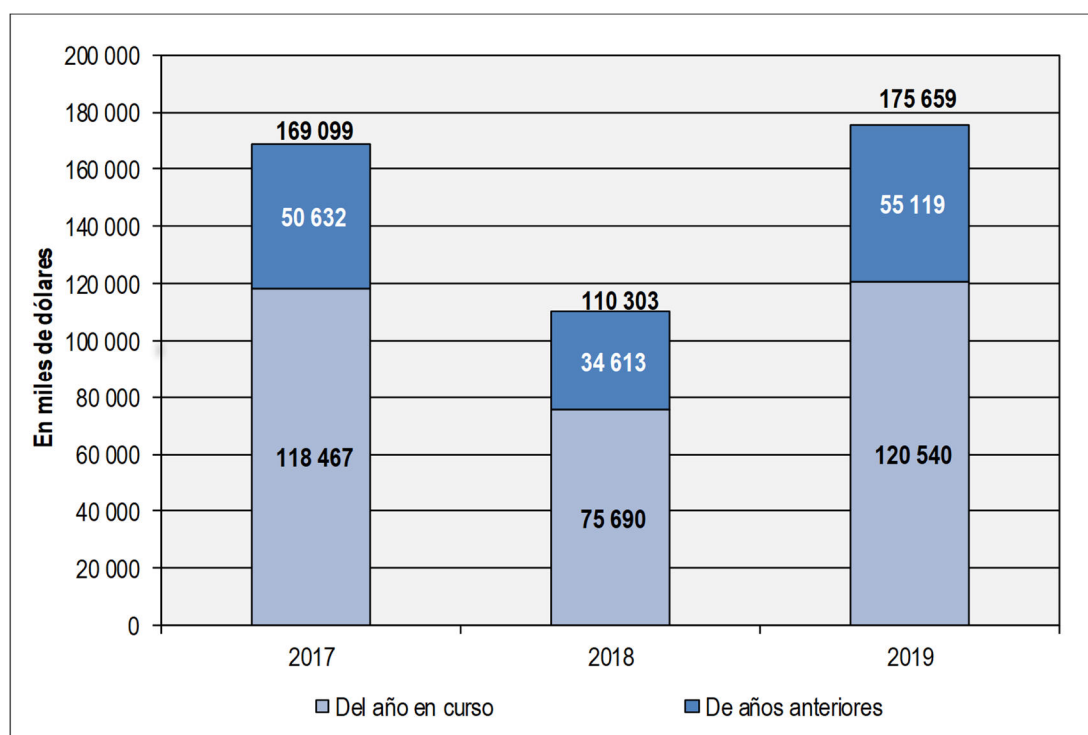
27. Gracias a la firma de varios acuerdos importantes de financiación plurianuales en el curso de 2019, hubo un aumento de las contribuciones voluntarias por cobrar de 112,49 millones de dólares (neto de los ajustes por descuento de años futuros).

Contribuciones prorrateadas por cobrar

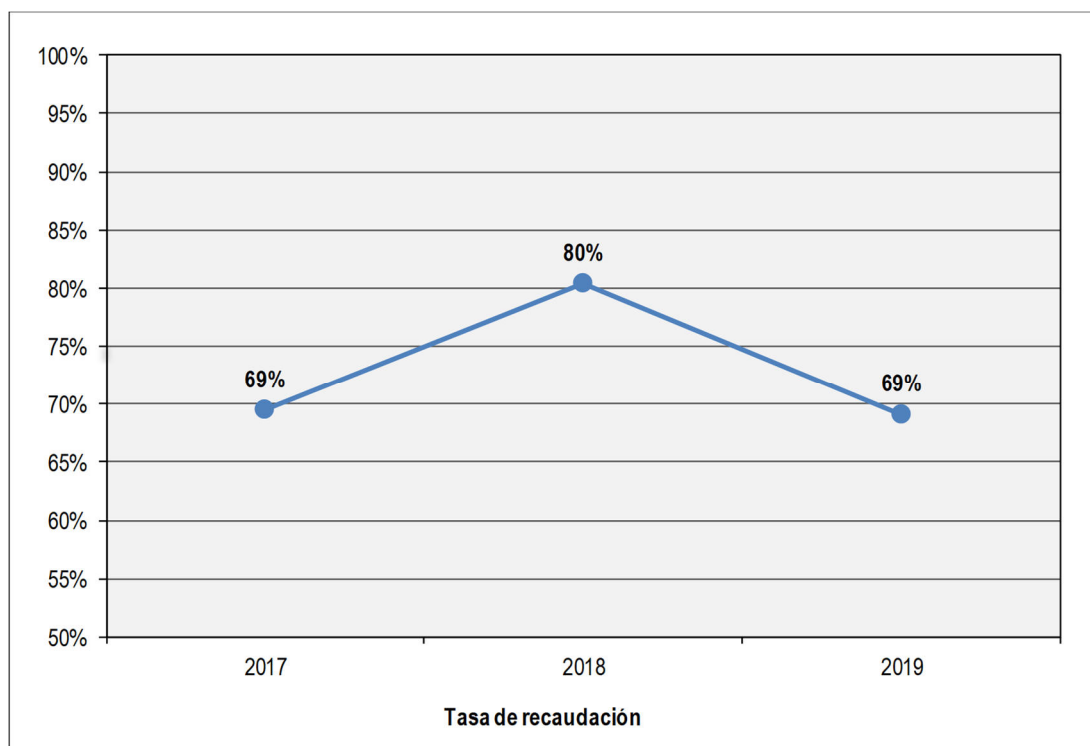
28. Debido a una menor tasa de recaudación en 2019, tanto de las contribuciones correspondientes al año en curso como de las contribuciones atrasadas, el nivel de las contribuciones prorrateadas por cobrar en cifras brutas aumentó de 65,36 millones de dólares a 175,66 millones de dólares al 31 de diciembre de 2019, antes de proceder a los ajustes necesarios para tener en cuenta a los Estados Miembros que habían perdido su derecho de voto y que han suscrito acuerdos financieros. En la nota 5 de los estados financieros se proporciona información detallada sobre el saldo neto de contribuciones prorrateadas por cobrar.

29. En el gráfico 5 se presentan los saldos de las contribuciones prorrateadas por cobrar en cifras brutas y sus componentes al final de cada uno de los últimos tres años:

Gráfico 5. Contribuciones prorrateadas por cobrar



30. En el gráfico 6 se muestra la evolución de la tasa de recaudación de las contribuciones prorrateadas del año en curso:

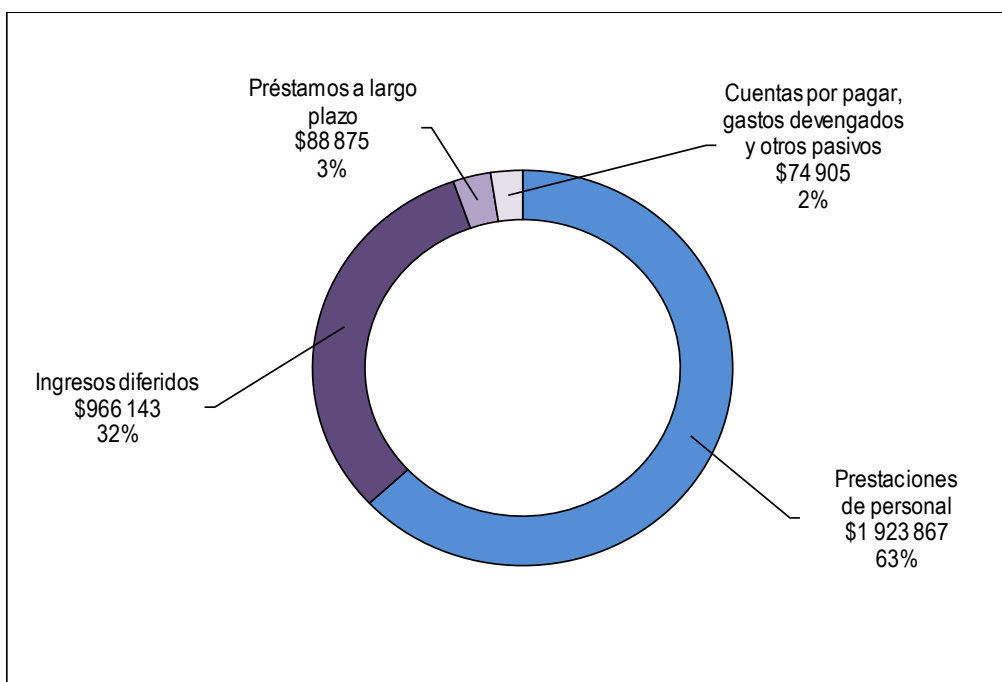
Gráfico 6. Tasa de recaudación de las contribuciones prorrateadas (en el año de contribución)

31. La tasa de recaudación del 69 por ciento se sitúa al mismo nivel que en 2017 y sigue la misma evolución que la experimentada a finales del último bienio. La disminución de la tasa de recaudación con respecto a 2018 se debe principalmente a la demora en el pago de las contribuciones correspondientes al año en curso por parte de Miembros que aportan contribuciones sustanciales. Sin embargo, cabe señalar que, de la cuantía pendiente de recaudación, el 30 por ciento de las contribuciones atrasadas correspondientes a 2019 se recibieron durante el primer trimestre de 2020. Se ha constituido una provisión de 21,85 millones de dólares (22,31 millones de dólares al 31 de diciembre de 2018) para cubrir las sumas adeudadas por Estados Miembros que perdieron su derecho de voto al 31 de diciembre de 2019 y los importes adeudados por determinados Estados respecto de ejercicios anteriores en que eran miembros de la OIT. En las notas 32 y 33 de los estados financieros, se ofrece información más detallada sobre las contribuciones prorrateadas.

Pasivo

32. Al 31 de diciembre de 2019, el pasivo total ascendía a 3 053,79 millones de dólares, lo que representa un aumento de 470,46 millones de dólares con respecto al pasivo total registrado al 31 de diciembre de 2018 de 2 583,33 millones de dólares, desglosado de la manera siguiente:

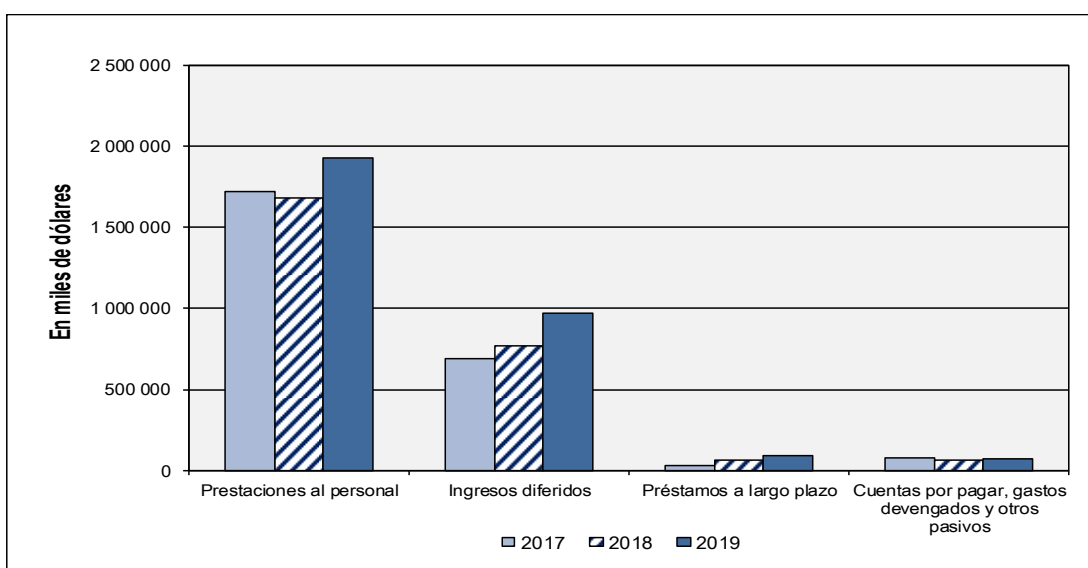
Gráfico 7. Pasivo (en miles de dólares)



33. Los principales componentes del pasivo de la Organización fueron las prestaciones futuras al personal devengadas por los funcionarios en activo y el personal jubilado, que constituían el 63 por ciento del pasivo total al 31 de diciembre de 2019. Otro componente importante fueron los ingresos diferidos que tenían que ver fundamentalmente con las contribuciones voluntarias cobradas y por cobrar tanto por actividades de la OIT como del CIF-OIT, con respecto a las cuales todavía no se habían cumplido las obligaciones asociadas a la obtención de resultados. El saldo del pasivo de la Organización está compuesto por préstamos a largo plazo y por diversas sumas de la partida del pasivo corriente «cuentas por pagar y gastos devengados».

34. En el gráfico 8 se presentan datos comparativos de los tres últimos años por categoría de pasivo:

Gráfico 8. Pasivo – Datos comparativos de los tres últimos años



Prestaciones al personal

35. El pasivo del ASHI (1 842,31 millones de dólares) representa el 96 por ciento del total del pasivo por prestaciones al personal y corresponde al costo estimado de las futuras cotizaciones al seguro de salud que están a cargo del empleador respecto de todos los funcionarios jubilados y funcionarios en activo que, según las proyecciones, tendrán derecho a la cobertura del ASHI. Se trata de una estimación puntual calculada por un actuario independiente que toma en consideración las tasas de descuento vigentes, las tendencias de los costos de la atención médica, las tasas de mortalidad, el perfil demográfico de los asegurados, la inflación y otros supuestos. El cálculo se basa en un método elaborado por la profesión actuarial y reconocido por los organismos reguladores en materia de normas de contabilidad como el más fiable para prever el monto de las obligaciones futuras de la Organización.

36. El pasivo del ASHI aumentó en 248,37 millones de dólares en 2019 debido principalmente a unas pérdidas actuariales de 179,34 millones de dólares sumadas a un incremento del costo de los servicios del ejercicio corriente y del costo por intereses, tal como se detalla en el cuadro que figura a continuación:

(Ganancias)/pérdidas actuariales (en miles de dólares)	2019	2018
(Ganancia)/pérdida resultante de los ajustes basados en la experiencia	(6,762)	24,749
(Ganancia)/pérdida debida a la evolución de la tasa de descuento	279,373	(86,524)
(Ganancia) debida a la evolución de las tasas de incremento de los costos médicos futuros	(32,994)	(37,118)
(Ganancia) debida a la modificación de otras hipótesis actuariales	(60,282)	(240)
Total de (ganancias)/pérdidas actuariales reconocidas en el activo neto	179,335	(99,133)
Costo de los servicios del ejercicio corriente	69,114	64,689
Costo por intereses	25,391	22,144
Importe neto de las prestaciones pagadas	(25,475)	(27,583)
Gastos netos del ASHI reconocidos en el estado de rendimiento financiero	69,030	59,250
(Disminución)/aumento total del pasivo del ASHI	248,365	(39,883)

37. El cambio de hipótesis financiera más destacado en 2019 fue la reducción de las tasas de descuento para cada divisa principal en la cual se pagan prestaciones del ASHI. El aumento resultante del pasivo del ASHI de 279,37 millones de dólares quedó en parte contrarrestado por ganancias actuariales derivadas principalmente de nuevas reducciones de la futura tasa de inflación de costos médicos (32,99 millones de dólares).

38. Entre otras hipótesis actuariales cabe mencionar las hipótesis demográficas actualizadas en 2019 que tienen en cuenta los estudios basados en la experiencia respecto de los gastos médicos efectivos. En 2019, se redujo el promedio de gastos médicos por persona asegurada, y la tasa de jubilados y familiares a cargo con derecho a prestaciones que eligieron la cobertura del ASHI fue inferior a la prevista, con lo que las ganancias actuariales ascendieron a 70,29 millones de dólares. Estas ganancias se vieron en parte contrarrestadas por las pérdidas resultantes de actualizaciones de las hipótesis de la CCPNU respecto de la tasa de jubilación y la tasa de mortalidad (10,23 millones de dólares).

39. El costo de los servicios del ejercicio corriente y el costo por intereses son gastos que representan la previsión de las prestaciones devengadas por los participantes en el plan y los costos por intereses atribuibles a las obligaciones por prestaciones previstas durante el ejercicio en curso.

40. Aunque se considera que el pasivo correspondiente al ASHI es una obligación no financiada, en el Fondo de Garantía de la CSSP hay una suma disponible de 61,80 millones de dólares destinada a cubrir las obligaciones futuras a corto plazo de la CSSP, así como una suma acumulada de 8,94 millones de dólares con respecto al personal de los proyectos de cooperación para el desarrollo. La OIT cumple con sus obligaciones inmediatas respecto de la financiación del seguro de salud de los antiguos funcionarios con cargo al presupuesto ordinario sobre la base del sistema que consiste en sufragar los gastos con ingresos corrientes (pay-as-you-go basis). Los Estados Miembros han preferido mantener este sistema para sufragar dicho pasivo, en lugar de incluir una partida en el Programa y Presupuesto relacionada con la constitución de una reserva destinada a limitar el crecimiento del pasivo del ASHI de la OIT.

Ingresos diferidos

41. Los importes consignados como ingresos diferidos en el pasivo, de conformidad con las NICSP, se ven afectados por las diferencias temporales entre la firma de los acuerdos con los donantes, la recepción de los fondos de los donantes y la programación de las obligaciones asociadas a la obtención de los resultados por parte de los proyectos de cooperación para el desarrollo. El aumento de los ingresos diferidos de 194,22 millones de dólares en 2019, es decir, un 25 por ciento con respecto a 2018, es fruto de un incremento de las actividades de cooperación para el desarrollo en el curso de 2019. La aprobación de importantes acuerdos concertados con donantes y algunos fondos cuantiosos recibidos casi al término del ejercicio contable explican el fuerte aumento de estos ingresos diferidos. En la nota 15 de los estados financieros, se proporciona información detallada sobre los ingresos diferidos.

Préstamos a largo plazo

42. La partida de préstamos está compuesta por dos préstamos en francos suizos que la Fundación de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) concedió a la OIT para la construcción y posterior renovación del edificio de la sede de la OIT. El aumento de los préstamos en 21,15 millones de dólares en 2019 se debe a los abonos adicionales del préstamo para la renovación de la sede recibidos durante el ejercicio, que se han visto compensados por los reembolsos anuales del préstamo para la construcción del edificio.

Presupuesto ordinario

43. En su 106.^a reunión (junio de 2017), la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó para el ejercicio económico 2018-2019 un presupuesto de gastos por valor de 784,12 millones de dólares y un presupuesto de ingresos por el mismo importe, que — convertido al tipo de cambio presupuestario de 0,97 francos suizos por dólar fijado para ese ejercicio — se tradujo en unas contribuciones prorrateadas totales de 760,60 millones de francos suizos.

44. Los resultados presupuestarios globales correspondientes al segundo año del ejercicio bienal de 2018-2019 y a todo el bienio se resumen en el Estado V-A, y los detalles relativos a las contribuciones pagadas por los Estados Miembros se recogen en la nota 33 de los estados financieros.

45. En el cuadro que figura a continuación se muestran los gastos y los porcentajes de utilización del presupuesto para el bienio en curso y bienios anteriores:

Análisis de variación por resultado estratégico para 2016-2019 (en miles de dólares)

	2016-2017	2016-2017	2016-2017	2018-2019	2018-2019	2018-2019
	Presupuesto ¹	Importe realizado	Tasa de ejecución	Presupuesto ¹	Importe realizado	Tasa de ejecución
Parte I – Presupuesto ordinario						
A. Órganos rectores	53 817	51 562	95,8%	52 348	51 969	99,2%
B. Resultados en materia de políticas	634 052	632 191	99,7%	625 911	621 450	99,3%
C. Servicios de gestión	66 377	66 377	100%	62 484	62 328	99,8%
D. Otras asignaciones presupuestarias	45 338	42 393	93,5%	45 458	44 070	96,9%
Ajustes por movimientos de personal	(6 523)	–	0%	(6 420)	–	0%
Total Parte I	793 061	792 523	99,9%	779 817	779 817	100%
Parte II – Gastos imprevistos	875	–	0%	875	868	99,2%
Parte IV – Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 454	3 454	100%	3 428	3 428	100%
Total Partes I, II y IV	797 390	795 977	99,8%	784 120	784 113	100%

46. El gasto presupuestario en el bienio 2018-2019 fue ligeramente superior al del bienio 2016-2017, con una tasa de ejecución del presupuesto del 100 por ciento en 2018-2019, en comparación con un 99,82 por ciento en 2016-2017. La tasa de ejecución más elevada en 2018-2019 se debió a una mejor planificación, programación y ejecución de las actividades aprobadas para el bienio, especialmente en lo que respecta a los eventos organizados para conmemorar el centenario que se financiaron dentro de los límites del presupuesto aprobado. Las actividades asociadas a partidas de gasto adicionales aprobadas por el Consejo de Administración para el bienio se financiaron en primer lugar con los ahorros de la Parte I del Presupuesto. Aun así, se incurrió en gastos imprevistos por unos 0,87 millones de dólares. Dichos gastos comprendían partidas de gasto adicionales correspondientes a la iniciativa relativa a las normas que no pudieron absorberse con cargo a la Parte I, razón por la cual se recurrió a la Parte II, de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en octubre de 2017 (documentos GB.331/INS/5 y GB.331/LILS/2 (Add.)). La información sobre la ejecución basada en los resultados con indicaciones de los gastos incurridos se comunica al Consejo de Administración y a la Conferencia al final de cada bienio a través de la Memoria sobre la aplicación del programa de la OIT.

47. Como se indica en el Estado V-A, el excedente de los ingresos con respecto a los gastos para el período considerado al tipo de cambio presupuestario vigente era de 7 099 dólares. Tras las revalorizaciones, los ajustes con respecto a las contribuciones atrasadas recibidas y los reembolsos de las sumas retiradas del Fondo de Operaciones y de los préstamos internos, el déficit al final del bienio, a efectos presupuestarios, era de 76,42 millones de dólares (74,50 millones de francos suizos). De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Financiero, el déficit se financió utilizando la totalidad del saldo del Fondo de Operaciones y préstamos internos procedentes de otros fondos. Se han utilizado las contribuciones atrasadas recibidas al 31 de marzo de 2020 (esto es,

53,68 millones de dólares o 52,34 millones de francos suizos) para reembolsar la totalidad de los préstamos internos (esto es, 40,52 millones de dólares o 39,50 millones de francos suizos) y una parte de las sumas retiradas del Fondo de Operaciones (esto es, 13,17 millones de dólares o 12,84 millones de francos suizos).

48. Las diferencias entre los resultados netos obtenidos con la aplicación de las NICSP (devengo total) y los resultados obtenidos siguiendo el método contable con arreglo al Reglamento Financiero se resumen en el siguiente cuadro y se explican con mayor detalle en la nota 24 de los estados financieros y en el anexo.

	Presupuesto ordinario	CINTERFOR	CIF-OIT	Actividades financiadas con contribuciones voluntarias	Fondos subsidiarios	Total
Resultado neto según una base presupuestaria (Estado V)	(76 415)	129	3 517	–		(72 769)
Ajustes resultantes de la aplicación de las NICSP	74 358	(148)	(2 034)	–		72 176
Fondos subsidiarios	–	–	–	1 339	(34 876)	(33 537)
Resultado neto según el principio de contabilidad de ejercicio (o devengo) con arreglo a las NICSP	(2 057)	(19)	1 483	1 339	(34 876)	(34 130)

Otros fondos presupuestarios

49. Al 31 de diciembre de 2019, el activo neto de otros fondos administrados por la OIT (CIF-OIT y CINTERFOR) ascendía a 19,39 millones de dólares.

50. Los resultados globales de estos fondos, cuyos presupuestos para el año 2019 fueron aprobados por el Consejo de Administración de la OIT o el Consejo del CIF-OIT, se resumen en los Estados V-B y V-C. En el anexo del presente informe se proporciona información sobre el activo neto de cada fondo.

Actividades financiadas con contribuciones voluntarias

51. Las actividades financiadas con contribuciones voluntarias comprenden los proyectos de cooperación para el desarrollo y los proyectos financiados con fondos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), así como las donaciones y las subvenciones. El gasto en actividades de cooperación para el desarrollo con cargo a recursos extrapresupuestarios registrado en 2019 se elevó a un total de 279,99 millones de dólares (frente a 245,43 millones de dólares en 2018). Con arreglo a las NICSP, la Oficina reconoce y coteja los ingresos cuando se devengan en el momento de la ejecución del proyecto. Por consiguiente, la tasa de ejecución de las actividades de cooperación para el desarrollo con cargo a fondos extrapresupuestarios es sistemáticamente del 100 por ciento en términos financieros. Los resultados muestran que la tasa de ejecución efectiva medida en función de los gastos fue un 14 por ciento superior en 2019, en comparación con el año 2018.

Fondos subsidiarios

52. La CSSP es un plan de seguro de salud autoasegurado (o autofinanciado) para el personal en activo, el personal jubilado y sus familiares a cargo, que es administrado por la OIT. Este plan se financia con las cotizaciones que aportan las personas aseguradas y la OIT. En el Estado de rendimiento financiero, las cotizaciones recibidas de las personas aseguradas se asientan como ingresos y el importe reembolsado por gastos médicos cubiertos por el seguro se asienta como gastos. En 2019, la CSSP registró un superávit técnico de 1,79 millones de dólares y un superávit neto de explotación de 1,06 millones de dólares tras tomar en consideración los anticipos, las pérdidas cambiarias y los gastos menores. Los ingresos derivados de las inversiones de la CSSP, que ascendieron a 4,56 millones de dólares en 2019, se vieron contrarrestados por las pérdidas por revalorización de la moneda, que ascendieron a 87 918 dólares, lo que causó un superávit total de 5,53 millones de dólares. Como resultado, hubo un aumento del activo neto de la CSSP que se situó en 61,80 millones de dólares al 31 de diciembre de 2019 (frente a 56,27 millones de dólares en 2018).

53. En el anexo al presente informe se proporciona información sobre el activo neto y los resultados anuales de todos los demás fondos subsidiarios de la OIT.

2. Declaración sobre el control interno del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019

Ámbito de responsabilidad

1. En calidad de Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con arreglo a las atribuciones que me han sido conferidas por la Constitución, el Consejo de Administración y el Reglamento Financiero de la OIT, tengo la responsabilidad de mantener un sistema eficaz de control interno y la obligación de rendir cuentas al respecto. En particular, en virtud del artículo 30 del Reglamento Financiero, tengo el deber de establecer y mantener un sistema de fiscalización financiera interna y de asegurar:

- una gestión financiera eficaz y económica, y
- la custodia eficaz de los bienes materiales de la Organización.

La finalidad del sistema de control interno

2. Los sistemas de control interno proporcionan una garantía razonable con respecto a la consecución de los objetivos, el cumplimiento de la reglamentación y las políticas y la presentación de información financiera fiable. El Consejo de Administración, el Director General, el Tesorero y Contralor de Finanzas, el personal directivo superior u otro personal pertinente de la OIT desempeñan una función importante en la eficacia de esta labor. El control interno se ejerce a través de la aplicación de políticas, procedimientos y procesos operativos a todos los niveles, destinados no tanto a eliminar los riesgos que ponen en peligro la consecución de dichos objetivos, sino a detectarlos y gestionarlos.

3. Mi presente declaración se aplica al año que finalizó el 31 de diciembre de 2019, y considera todos los acontecimientos pertinentes hasta la fecha de aprobación de los estados financieros consolidados de la Organización correspondientes a 2019.

Entorno operativo de la OIT

4. Con ocasión de la conmemoración del centenario de la OIT en 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 108.^a reunión (junio de 2019) la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. La Declaración exhorta a todos los Estados Miembros y mandantes a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, en primer lugar, mediante el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición; en segundo lugar, mediante el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y, en tercer lugar, mediante el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

5. La OIT opera en un entorno mundial y tiene una presencia física en más de 140 lugares. Las diversas ubicaciones en las que opera, la estructura tripartita única y la colaboración con múltiples asociados que participan en la financiación y la ejecución de sus actividades pueden comportar riesgos y oportunidades para la Organización. Estos riesgos pueden afectar a la seguridad física de los funcionarios y de los bienes de la Oficina y a la consecución de los resultados, así como a los desafíos de mantener altos niveles de control interno.

6. El personal directivo de los departamentos y oficinas de la sede, de las oficinas regionales, de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente y oficinas de país de la OIT deben analizar y controlar de forma continua el nivel de exposición a todos los riesgos inherentes a sus funciones y actividades. Tras este análisis inicial, todo riesgo que supere el nivel de apetito de riesgo definido por la Oficina se gestiona a través del Comité de Gestión de Riesgos por la alta dirección. Ello permite adoptar decisiones estratégicas, cuando sea necesario, para adaptar las actividades, teniendo debidamente en cuenta las medidas específicas de mitigación adoptadas a nivel del sistema común de las Naciones Unidas.

Marcos de gestión de los riesgos y de control interno de la OIT

7. La OIT cuenta con un Marco institucional de gestión de los riesgos, que se basa en los siguientes elementos fundamentales:

- un enfoque en seis etapas, que consiste en: i) establecimiento del contexto de las labores a través de la planificación y la programación; ii) detección de las posibles áreas de riesgo; iii) descripción y establecimiento del orden de prioridad de los principales riesgos; iv) determinación de los medios eficaces en función de los costos para aprovechar o mitigar los riesgos; v) seguimiento de los avances logrados con respecto a los riesgos y de la respuesta a los mismos, y vi) comunicación al personal directivo superior y a las partes interesadas externas de la información sobre la exposición a los principales riesgos y sobre la eficiencia y eficacia de los procesos de gestión de los riesgos de la OIT.
- Un Comité de Gestión de Riesgos especializado, que recomienda cambios en la política y el marco sobre la gestión de los riesgos de la OIT (inclusive revisiones de su apetito de riesgo cuando proceda), supervisa y recomienda medidas sobre la exposición de la OIT a los principales riesgos, consignados en el registro estratégico de riesgos, así como sobre la eficacia y eficiencia de los procesos de gestión de los riesgos.
- Evaluaciones obligatorias de los riesgos en los departamentos de la sede y en las oficinas exteriores de la OIT, así como en sus principales procesos (con inclusión de la gestión de los resultados y los proyectos de cooperación para el desarrollo).
- Fortalecimiento de la capacidad de la Organización para gestionar los riesgos de manera adecuada y eficaz.

8. Los elementos fundamentales del Marco de control interno de la OIT son:

- Evaluación de las reglas, las políticas y los procedimientos vigentes en la OIT, así como de las herramientas de control del cumplimiento, con arreglo a un conjunto de principios basados en las mejores prácticas reconocidas.
- Modelo de «las tres líneas de defensa» para la aplicación de los controles internos, de conformidad con el modelo de referencia adoptado por el Comité de Alto Nivel

sobre Gestión de las Naciones Unidas, en el que se definen claramente las funciones y responsabilidades en la aplicación de los controles internos.

- Énfasis en la mejora continua y determinación de los mecanismos necesarios para la evaluación continua y la presentación periódica de informes sobre la eficacia general del control interno para mantener un nivel de garantía suficiente.

Examen de la eficacia del sistema de control interno

9. Como se indica en el Marco de control interno de la OIT, mi examen de la eficacia del sistema de control interno se basa principalmente en:

- **Las cartas de declaración interna**, firmadas por los directores generales adjuntos, los directores regionales, los directores de los departamentos de la sede, los directores de las oficinas exteriores y una selección de responsables de importantes programas y proyectos de cooperación para el desarrollo, las cuales constituyen una autoevaluación del cumplimiento de sus responsabilidades para mantener a diario un control interno y una gestión del riesgo eficaces. Teniendo en cuenta la evolución de las circunstancias operacionales, mi intención es pasar revista cada año, a partir de 2020, a las cuestiones abordadas en estas cartas de declaración a fin de mantener su pertinencia y aplicabilidad.
- **Los informes de auditoría y de evaluación independientes**, publicados por el Auditor Interno Jefe (incluidos los informes sobre las investigaciones realizadas), el Auditor Externo, la Oficina de Evaluación (EVAL), el Funcionario encargado de las cuestiones de ética y, cuando proceda, la Dependencia Común de Inspección.
- **Las observaciones y orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración** en materia de control interno, inclusive sobre cuestiones contenidas en los informes del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC).

Asuntos importantes de control interno que surgieron durante el año 2019

10. Las cartas de declaración interna recibidas en 2019 de todos los directores y demás personal directivo ofrecieron garantías considerables de que los controles internos de la OIT se aplicaron eficazmente en el curso de 2019. En estas comunicaciones los directivos no revelaron deficiencias importantes de control y tampoco identificaron esferas que pudieran precisar mejoras adicionales.

11. Asimismo, examiné las observaciones contenidas en los informes del Auditor Interno y del Auditor Externo, el informe de evaluación anual y el informe anual correspondiente a 2019 presentado por el IOAC al Consejo de Administración. Observé que había varias cuestiones recurrentes planteadas por estos órganos y estimé necesario referirme a ellas en esta declaración, a fin de asegurar que las políticas y procedimientos sigan cumpliendo su propósito y que se siga mejorando su aplicación práctica.

- **Fomentar la debida diligencia en los procesos de adquisición y contratación con atribuciones delegadas y reforzar la supervisión de la ejecución de las partes contratantes.** La Oficina se sirve de distintos tipos de contratos para procurarse los servicios técnicos que precisa a fin de lograr sus productos programáticos. Los contratos de colaboración externa, los acuerdos de ejecución y los convenios de subvención son tipos de contrato que no están sujetos a los procedimientos de adquisición y contratación comerciales. En virtud de ellos, los directivos deben

seguir los procedimientos especialmente establecidos a tal efecto y justificar la selección de las partes contratadas. En los informes de auditoría interna y externa, así como en los informes de investigación, se ha destacado la necesidad de una mayor transparencia y diligencia en la selección de colaboradores externos y entidades de ejecución asociadas, requisitos más estrictos para la gestión de los convenios de subvención, un seguimiento riguroso de los progresos en la obtención de los resultados previstos, y una mejor supervisión de su desempeño. En este sentido, la Oficina está actualizando sus directrices prácticas sobre el uso adecuado de las distintas herramientas de contratación, y elaborando criterios más específicos de admisibilidad y selección para las partes contratantes. Asimismo, a partir de 2019 se ha instaurado un procedimiento para la remisión oportuna de cuestiones de desempeño relacionadas con estas partes.

- **Mejorar la eficiencia en la gestión y coordinación interna de proyectos de cooperación para el desarrollo.** En el informe bienal más reciente de EVAL, realizado sobre la base de metaestudios de evaluaciones de proyectos de cooperación para el desarrollo, se señala que hubo una mejora de la eficacia en función de los costos, pero que la gestión de la ejecución de los proyectos y la coordinación interna empeoraron. De cara al futuro, entre las medidas indicadas para reforzar la gestión y coordinación de proyectos cabe mencionar una contratación más eficaz y eficiente del personal de proyectos, con el apoyo de directrices de política concretas y procedimientos operativos prácticos, con inclusión de controles adecuados en relación con los plazos y metas específicos. A fin de mejorar el seguimiento continuo de los progresos realizados en la aplicación de proyectos, la Oficina ha creado la aplicación Ayuda a la Gestión de la Cooperación para el Desarrollo, que incluye un módulo para la comunicación de información que permite fijar calendarios de presentación de informes sobre proyectos y gestionar el cumplimiento de los requisitos de presentación de informes técnicos y financieros exigidos, y hacer un seguimiento riguroso a nivel mundial.
- **Asegurar una infraestructura adecuada de tecnología de la información y la cobertura de IRIS en los emplazamientos de los proyectos.** En 2019, la Oficina implantó de forma progresiva su Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) en todas las oficinas del mundo, lo que favoreció un mejor sistema de control de las transacciones operativas y una mayor disponibilidad de la información relativa a la gestión que contribuyen a una mejor planificación, control y coordinación de las operaciones. Una de las recomendaciones importantes formuladas por el Auditor Interno Jefe y la IOAC consistía en elaborar un enfoque estratégico con objeto de garantizar la futura inclusión de los lugares donde se realizan proyectos en el marco centralizado de tecnología de la información. La Oficina ha emprendido un análisis al respecto y contemplará soluciones de financiación sostenibles a la hora de formular los presupuestos de los proyectos, a fin de que este objetivo se pueda lograr de manera sistemática en el futuro.

Asuntos de control interno arrastrados de años anteriores

12. En 2019, la Oficina siguió aplicando medidas para resolver los asuntos de control interno que señalé en las declaraciones de los dos últimos años. Pese a que se han hecho progresos en algunas esferas, es necesario proseguir los esfuerzos según los resultados indicados en las cartas de declaración interna de 2019. En otras esferas, las mejoras importantes obtenidas se han plasmado positivamente en las cartas de declaración interna recibidas en 2019 de los directores y demás personal directivo, y han sido confirmadas por

el Auditor Interno y el Auditor Externo, así como por el IOAC en sus respectivos informes sometidos al Consejo de Administración. Estos asuntos se considera que ya no representan riesgos importantes y no se dará cuenta de ellos a partir del próximo ejercicio contable, a no ser que en el futuro vuelvan a suscitar preocupación.

Asuntos que exigen esfuerzos adicionales o un control continuo

- **Estrategia y herramientas de gestión de la continuidad de las operaciones.** En las cartas de declaración interna de 2019, el personal directivo dio cuenta de distintos niveles de preparación para la continuidad de las operaciones, en gran parte debido a los cambios de personal y a la falta de ejercicios de simulación periódicos. Sin embargo, la situación ha cambiado desde finales de 2019, debido a la pandemia de COVID-19. La Oficina ha reaccionado con celeridad a la rápida evolución de la situación, y ha desarrollado un conjunto completo de respuestas integrales de orden práctico, organizativo e institucional, que incluyen cambios en las políticas de recursos humanos, viajes y reuniones, y los correspondientes procedimientos con miras a asegurar la seguridad del personal y la continuidad de las operaciones. Los principales procesos operativos han seguido funcionando sin dificultades, aplicándose al mismo tiempo controles eficaces. Se evaluarán plenamente las repercusiones de las medidas destinadas a asegurar la continuidad de las operaciones una vez haya pasado la pandemia, y se conservará la globalidad de las herramientas y planes como referencia de cara al futuro.
- **Planificación anticipada de los viajes.** En las cartas de declaración interna de 2019 se señalaron algunas dificultades en relación con el cumplimiento del requisito de la Oficina de que los planes de viajes se establezcan con antelación y se actualicen trimestralmente. En los informes de auditoría interna y externa también se pusieron de manifiesto incumplimientos del requisito de iniciar los trámites de reserva por lo menos con 14 días de antelación. En 2019, la Oficina realizó un examen exhaustivo de las causas más comunes por las que no se cumple este requisito y en sus conclusiones ofrece distintas explicaciones como solicitudes imprevistas de apoyo por parte de los mandantes, visados de seguridad en suspenso en determinados países, cuestiones relacionadas con los visados y misiones programadas de manera consecutiva, etc. En respuesta a estas dificultades, la Oficina ha desarrollado e implantará una aplicación que permitirá reforzar los procedimientos de aprobación y control de todos los viajes en misión y proporcionará más formación al personal para reforzar la aplicación de estas reglas.
- **Gestión del desempeño.** En las cartas de declaración interna de 2019, el 75 por ciento de todos los supervisores comunicaron un cumplimiento pleno de los ciclos de gestión del desempeño, lo que representa una ligera mejora con respecto a 2018. Sin embargo, los supervisores siguieron informando de ciertas dificultades. De cara al futuro, la Oficina seguirá ampliando la red de *coaching* entre supervisores homólogos, y publicará un manual detallado a fin de proporcionar apoyo adicional a los supervisores que inicien el proceso.
- **Planificación de la fuerza de trabajo y desarrollo de las competencias profesionales.** Varios directivos siguieron señalando en las cartas de declaración interna de 2019 la importancia de planificar la fuerza de trabajo y la necesidad de desarrollar las competencias profesionales del personal a fin de adaptarse a la evolución de los entornos laborales. La IOAC reiteró también su recomendación sobre la formación y reasignación del personal a raíz de la reestructuración de los

procesos operativos, y sobre la necesidad de que la OIT ayude a su personal a adaptar sus competencias a fin de responder a las nuevas necesidades. Si bien la Oficina se siguió consagrando a actividades bien definidas de liderazgo y de desarrollo del personal, presentó también un plan de acción al Consejo de Administración para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT. Dicho plan abarcaba iniciativas relativas al desarrollo de competencias profesionales, como la creación de reservas de talento, en particular constituidas por jóvenes, a fin de tener en cuenta la naturaleza cambiante del trabajo y la experiencia requerida en las actuales economías globalizadas y estructuradas en redes. De cara al futuro, es necesario seguir desplegando esfuerzos en este ámbito.

Asuntos que han dejado de considerarse como importante riesgo de control interno

- **Gestión basada en los resultados (GBR).** En 2019, en consonancia con la orientación a largo plazo definida por la Declaración del Centenario, la Oficina elaboró un nuevo marco de resultados para 2020-2021, que reforzó todavía más el sistema de GBR de la OIT gracias a una mejora del sistema de medición, con productos más claramente definidos y una mejor integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se definieron indicadores a nivel de los productos, los resultados y el impacto, y se establecieron medios de verificación para cada uno de los indicadores, con inclusión de criterios de referencia y metas, tanto para el bienio como para un período más largo en consonancia con las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). El nuevo marco de resultados contribuirá a mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en relación con la obtención de resultados.
- **Herramientas y prácticas de gestión de los riesgos.** En 2019, la Oficina siguió reforzando las competencias y capacidades institucionales en materia de gestión de riesgos. En el nuevo marco de resultados, se consideraron sistemáticamente los riesgos y las medidas de mitigación en el marco de cada uno de los resultados de políticas, además de en el registro estratégico de riesgos a nivel institucional. En cuanto a las herramientas facilitadas, se publicó una guía sobre la evaluación, el seguimiento y la notificación de riesgos a los efectos de la gestión de proyectos de cooperación para el desarrollo aplicados en el terreno, y se implantó un módulo de formación en línea para todo el personal, complementado por sesiones de formación en línea y presencial. A finales del año, se realizó una nueva ronda de actualizaciones de los registros de riesgos en toda la Oficina, que puso de manifiesto que la gestión de riesgos se ha convertido en una actividad constante de la Oficina. Como parte de las buenas prácticas, el Comité de Gestión de Riesgos se encargará de darle seguimiento en 2020, tras la pandemia de COVID-19, a fin de determinar la idoneidad de las actuales herramientas y prácticas.
- **Operaciones financieras en los países.** En 2019, tanto el Auditor Interno como el Auditor Externo siguieron visitando más oficinas exteriores y comunicaron sus conclusiones y recomendaciones encaminadas a reforzar los controles de primer nivel en las operaciones financieras de las oficinas exteriores. Si bien se trataron sin demora cuestiones específicas de los países, la Oficina también continuó adoptando medidas para mejorar los controles generales de supervisión y seguimiento a nivel más estratégico. La implantación satisfactoria de IRIS a finales de 2019 ha permitido mejorar considerablemente las capacidades de supervisión y rendición de cuentas a distintos niveles. Se han incorporado recientemente cuadros interactivos en IRIS

para directivos y funcionarios encargados del control de fondos (FCO), que asegurarán la transparencia de los datos y la puntualidad de la presentación de información financiera así como el seguimiento y la supervisión de las operaciones. El Manual de Finanzas de la OIT se ha adaptado y se seguirá adaptando según sea necesario, proporcionando instrucciones actualizadas sobre todos los aspectos de las operaciones financieras, en particular las de las oficinas exteriores.

Conclusión

13. Los controles internos, por muy bien diseñados que estén, tienen limitaciones inherentes, por ejemplo, podría haber actos premeditados para eludir su aplicación, por lo que pueden ofrecer sólo una garantía razonable, pero no absoluta. La eficacia de los controles internos puede variar con el tiempo debido a cambios en las condiciones que escapan al control de la Oficina. Por ello, estoy empeñado en el desarrollo continuo del sistema de control interno, a fin de abordar oportunamente las cuestiones de control.

14. En vista de las consideraciones que anteceden, confirmo que, a mi leal saber y entender, la OIT dispone de un sistema de control interno eficaz y que no ha habido deficiencias sustanciales en el curso del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 ni en el período que media entre esa fecha y la fecha de aprobación de los estados financieros consolidados de 2019.

(Firmado) Guy Ryder
Director General

Ginebra, 29 de abril de 2020

3. Aprobación de los estados financieros consolidados correspondientes al año que finalizó el 31 de diciembre de 2019

La preparación de los estados financieros consolidados incumbe a la Dirección, la cual ha procedido a esta labor con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público y en cumplimiento del Reglamento Financiero de la Organización Internacional del Trabajo. Algunas de las cantidades presentadas se basan en las mejores estimaciones y criterios de la Dirección.

La gobernanza financiera de la Oficina comprende el examen de los sistemas financieros y controles internos por la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT, el Auditor Externo, y el Consejo de Administración y su órgano subsidiario, el Comité Consultivo de Supervisión Independiente. El Auditor Externo también emite una opinión sobre los estados financieros que figura en la siguiente sección.

De conformidad con el capítulo VII del Reglamento Financiero y con la regla 1.40 de la Reglamentación Financiera Detallada, los estados financieros consolidados, numerados de I a V, así como las notas adjuntas, se aprueban y someten por el presente documento al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

(Firmado) Adnan Chughtai
Tesorero y Contralor de Finanzas
31 de marzo de 2020

(Firmado) Guy Ryder
Director General
31 de marzo de 2020

4. Opinión del Auditor Externo presentada al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo



República de Filipinas
COMISIÓN DE AUDITORÍA
Commonwealth Avenue, Ciudad de Quezón,
Filipinas

INFORME DEL AUDITOR INDEPENDIENTE

A la atención del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Opinión

Hemos comprobado los estados financieros consolidados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de su entidad controlada, el Centro Internacional de Formación (CIF), compuestos por el estado de situación financiera consolidado al 31 de diciembre de 2019, el estado de rendimiento financiero consolidado, el estado consolidado de cambios en el activo neto, el estado de flujos de efectivo consolidado y los estados de la comparación de los importes presupuestados y los importes realizados del año que finalizó en dicha fecha, así como por las notas de los estados financieros, incluido un resumen de las principales políticas contables.

En nuestra opinión, los estados financieros consolidados adjuntos reflejan fielmente, en todos sus aspectos importantes, la situación financiera de la OIT y su entidad controlada, el CIF, al 31 de diciembre de 2019, así como su rendimiento financiero, sus cambios en el activo neto, sus flujos de efectivo y la comparación entre los importes presupuestados y los importes realizados del año que finalizó en dicha fecha, de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).

Fundamentos de la opinión

Nuestra comprobación de los estados financieros se llevó a cabo en consonancia con las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), publicadas por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y de Aseguramiento. Las responsabilidades que nos incumben en virtud de dichas normas vienen descritas en la sección titulada *Responsabilidades del Auditor con respecto a la auditoría de los estados financieros* de nuestro informe. Cabe señalar que somos independientes de la OIT y su entidad controlada, el CIF, con arreglo a los principios éticos por los que debe regirse nuestra auditoría de los estados financieros, y que hemos cumplido con las demás responsabilidades éticas que dichos principios nos confieren. Consideramos que las pruebas obtenidas en el transcurso de la auditoría son suficientes y adecuadas para sustentar nuestra opinión.

Información conexas

La Dirección es responsable de la información conexas. Esta categoría engloba toda la información contenida en el documento titulado **Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de**

2019 e Informe del Auditor Externo, salvo los estados financieros y el informe de nuestro auditor al respecto.

Nuestra opinión sobre los estados financieros no abarca la información conexas y, por tanto, no emitimos ninguna conclusión ni garantía al respecto.

En cuanto a nuestra auditoría de los estados financieros, tenemos la responsabilidad de leer la información conexas y sopesar si comprende discrepancias importantes con respecto a los estados financieros o a los datos que hemos recabado en el transcurso de la auditoría, o si parece contener inexactitudes significativas. Si, a partir del trabajo realizado, llegamos a la conclusión de que la información conexas contiene inexactitudes significativas, es nuestro deber notificarlo. En ese sentido, no tenemos nada de que informar.

Responsabilidades de la Dirección y de los responsables de la gobernanza con respecto a los estados financieros

La Dirección tiene la responsabilidad de preparar y presentar fielmente los estados financieros, de acuerdo con las NICSP, y de mantener el control interno que considere necesario para elaborar unos estados financieros que estén exentos de inexactitudes significativas, ya sea debido a fraudes o errores.

Al preparar los estados financieros, la Dirección es responsable de evaluar la capacidad de funcionamiento institucional de la OIT y de su entidad controlada, el CIF, revelando cuestiones relacionadas con la continuidad de las operaciones, según proceda, y aplicando el principio contable de empresa en funcionamiento, a menos que se proponga liquidar la OIT y su entidad controlada, el CIF, o cesar sus actividades, o no tenga más remedio que hacerlo.

Los responsables de la gobernanza se encargan de supervisar el proceso de elaboración de los informes financieros de la OIT y su entidad controlada, el CIF.

Responsabilidades del Auditor con respecto a la auditoría de los estados financieros

Nuestros objetivos consisten en obtener una garantía razonable de que los estados financieros consolidados en su conjunto no contienen inexactitudes significativas, ya sea debido a fraudes o errores, y emitir un informe de auditoría que incluya nuestra opinión. Si bien la obtención de una garantía razonable entraña un nivel de seguridad elevado, no implica necesariamente que las auditorías realizadas de acuerdo con las NIA detecten todas las inexactitudes significativas presentes. Las inexactitudes pueden deberse a fraudes o errores y se consideran significativas cuando se dispone de motivos razonables para pensar que puedan influir, individualmente o en su conjunto, en las decisiones económicas que los usuarios tomen de acuerdo con los estados financieros correspondientes.

En el marco de una auditoría acorde a las NIA, aplicamos un criterio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional en todo momento. Del mismo modo, nos encargamos de:

- detectar y evaluar los riesgos de inexactitudes significativas en los estados financieros, ya sea debido a fraudes o errores, concebir y aplicar procedimientos de auditoría que atiendan a esos riesgos, y obtener pruebas en el transcurso de la auditoría que sean suficientes y adecuadas para sustentar nuestra opinión; el riesgo de no detectar una inexactitud significativa dimanante de un fraude es superior al vinculado a las inexactitudes fruto de un error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones intencionadas, declaraciones falsas o la anulación del control interno;

- familiarizarnos con los controles internos pertinentes para la realización de la auditoría, a fin de concebir procedimientos de auditoría apropiados a las circunstancias, aunque no con la intención de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la OIT;
- evaluar la idoneidad de las políticas contables utilizadas y el carácter razonable de las estimaciones contables realizadas y los datos conexos divulgados por la Dirección;
- concluir si la Dirección aplica de forma apropiada el principio contable de empresa en funcionamiento y, de acuerdo con las pruebas obtenidas en el transcurso de la auditoría, si existen inexactitudes significativas relacionadas con hechos o condiciones que puedan arrojar dudas considerables sobre la capacidad de funcionamiento institucional de la OIT. Si llegamos a la conclusión de que existe una inexactitud significativa, es nuestra obligación señalar en el informe de auditoría la respectiva información comunicada en los estados financieros o, si esta última resultase inadecuada, modificar nuestra opinión. Nuestras conclusiones se basan en las pruebas de auditoría recabadas hasta la fecha de publicación del informe de nuestro auditor;
- evaluar la presentación general, la estructura y el contenido de los estados financieros, incluidos los datos divulgados, y sopesar si los estados financieros reflejan los hechos y transacciones subyacentes de tal manera que se logre una presentación razonable.

Nos comunicamos con los responsables de la gobernanza respecto de cuestiones tales como el alcance y los plazos previstos para la auditoría y las conclusiones más destacadas de la misma, incluidas las principales deficiencias en materia de control interno que hayamos detectado durante nuestra auditoría.

Informe sobre otras obligaciones legales y reglamentarias

En nuestra opinión, las transacciones de la OIT y de su entidad controlada, el CIF, de las que hemos tenido conocimiento o que hemos verificado en el transcurso de nuestra auditoría, se han efectuado, en todos sus aspectos importantes, en consonancia con el Reglamento Financiero y la base legislativa de la OIT y del CIF.

Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 6 del apéndice del Reglamento Financiero de la OIT, también hemos preparado un informe detallado sobre nuestra auditoría de los estados financieros consolidados de la Organización para el Consejo de Administración.

(Firmado) Michael G. Aguinaldo
Presidente, Comisión de Auditoría,
República de Filipinas
Auditor Externo
Ciudad de Quezón, Filipinas

1.º de junio de 2020

5. Estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019

Organización Internacional del Trabajo

Estado I

Estado de situación financiera consolidado al 31 de diciembre de 2019
(en miles de dólares de los Estados Unidos)

	Nota	2019	2018
Activo			
Activos corrientes			
Efectivo y equivalentes de efectivo	4	309 624	359 359
Contribuciones por cobrar – Contribuciones prorrateadas	5	144 988	76 784
Contribuciones por cobrar – Contribuciones voluntarias	6	247 415	289 370
Activos derivados	7	798	9 257
Inversiones	8	340 000	275 000
Otras cuentas por cobrar	9	8 919	9 577
Inventarios	10	4 446	4 114
Otros activos corrientes	11	30 494	18 432
		<u>1 086 684</u>	<u>1 041 893</u>
Activos no corrientes			
Contribuciones por cobrar – Contribuciones prorrateadas	5	6 979	8 405
Contribuciones por cobrar – Contribuciones voluntarias	6	247 760	93 319
Inversiones	8	240 920	229 212
Bienes y equipos	12	550 367	579 266
Inversiones inmobiliarias	13	149 108	–
Activos intangibles	14	2 363	1 878
		<u>1 197 497</u>	<u>912 080</u>
Activo total		<u>2 284 181</u>	<u>1 953 973</u>
Pasivo			
Pasivos corrientes			
Cuentas por pagar y gastos devengados		47 762	38 568
Ingresos diferidos	15	718 538	678 600
Prestaciones al personal	16	56 688	60 846
Parte corriente (cuota anual de amortización) de préstamos a largo plazo	17	6 053	3 751
Sumas adeudadas a los Estados Miembros	18	2 505	11 132
Otros pasivos corrientes	19	6 255	11 835
Pasivos derivados	7	1 424	85
		<u>839 225</u>	<u>804 817</u>
Pasivos no corrientes			
Ingresos diferidos	15	247 605	93 319
Prestaciones al personal	16	1 867 179	1 618 291
Préstamos a largo plazo	17	82 822	63 979
Pasivos derivados	7	1 120	–
Sumas adeudadas a los Estados Miembros	18	15 839	2 924
		<u>2 214 565</u>	<u>1 778 513</u>
Pasivo total		<u>3 053 790</u>	<u>2 583 330</u>
Activo neto			
Reservas	20	151 208	213 489
Saldo acumulado	20	(920 817)	(842 846)
Activo neto total		<u>(769 609)</u>	<u>(629 357)</u>

Las notas adjuntas forman parte integrante de los presentes estados financieros consolidados.

Organización Internacional del Trabajo

Estado II

Estado de rendimiento financiero consolidado del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019
(en miles de dólares de los Estados Unidos)

	Nota	2019	2018
Ingresos			
Contribuciones prorrateadas	26, 31	385 772	386 794
Contribuciones voluntarias	26	294 531	261 134
Servicios de formación del CIF-OIT	26	18 662	16 431
Cotizaciones del personal en activo/jubilado		22 215	21 731
Ventas y regalías		13 883	12 333
Ingresos derivados de inversiones		20 735	7 615
Otros ingresos		2 438	2 323
Ingresos totales		758 236	708 361
Gastos			
Salarios, prestaciones al personal y otros gastos de personal	21	455 880	439 538
Viajes	21	29 475	27 293
Subcontratación	21	144 085	113 301
Gastos generales de funcionamiento	21	46 593	45 225
Suministros, material y equipo pequeño	21	10 988	7 090
Depreciación y amortización	21	9 916	9 649
Seminarios, talleres y otras actividades de formación	21	43 831	34 301
Desarrollo del personal	21	3 972	4 201
Prestaciones de salud	21	47 471	48 132
Contribuciones y subvenciones	21	11 427	9 309
Gastos financieros	21	2 044	1 936
Otros gastos	21	2 862	2 120
Gastos totales		808 544	742 095
Ganancias/(pérdidas) por diferencias de cambio		16 178	3 502
Superávit (déficit) neto		(34 130)	(30 232)

Las notas adjuntas forman parte integrante de los presentes estados financieros consolidados.

Organización Internacional del Trabajo

Estado III

Estado consolidado de cambios en el activo neto del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019
(en miles de dólares de los Estados Unidos)

	Nota	Reservas	Saldos acumulados	Activo neto total
Saldo al 31 de diciembre de 2017		147 036	(815 651)	(668 615)
Superávit (déficit) correspondiente a 2018		5 183	(35 415)	(30 232)
Reembolso de préstamos internos para financiar el déficit del presupuesto ordinario		69 386	(69 386)	–
Variación del valor de los instrumentos financieros derivados		–	(809)	(809)
Variación del superávit por revalorización de terrenos y edificios		–	(23 493)	(23 493)
Ganancias (pérdidas) actuariales del pasivo por prestaciones al personal		–	102 213	102 213
Desembolso del Fondo de Garantía de la CSSP a favor de la UIT		(7 517)	–	(7 517)
Diferencias de conversión resultantes de la consolidación de las cuentas del CIF-OIT		(599)	(305)	(904)
Total de los movimientos en 2017		66 453	(27 195)	39 258
Saldo al 31 de diciembre de 2018	20	213 489	(842 846)	(629 357)
Superávit (déficit) correspondiente a 2019		14 185	(48 315)	(34 130)
Préstamos internos para financiar el déficit del presupuesto ordinario		(76 415)	76 415	–
Transferencias al pasivo de las sumas adeudadas a los Estados Miembros para el periodo 2019		–	(15 079)	(15 079)
Variación del valor de los instrumentos financieros derivados		–	(12 772)	(12 772)
Variación del superávit por revalorización de terrenos y edificios		–	99 690	99 690
Ganancias (pérdidas) actuariales del pasivo por prestaciones al personal		–	(178 504)	(178 504)
Diferencias de conversión resultantes de la consolidación de las cuentas del CIF-OIT		(51)	594	543
Total de los movimientos en 2019		(62 281)	(77 971)	(140 252)
Saldo al 31 de diciembre de 2019	20	151 208	(920 817)	(769 609)

Las notas adjuntas forman parte integrante de los presentes estados financieros consolidados.

Organización Internacional del Trabajo

Estado IV

Estado de flujos de efectivo consolidado del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018

(en miles de dólares de los Estados Unidos)

	Nota	2019	2018
Flujos de efectivo de las actividades operativas			
Superávit (déficit) correspondiente a 2019		(34 130)	(30 232)
Movimiento de partidas que no afectan al efectivo:			
Depreciación y amortización		9 916	9 649
(Aumento) disminución de la cuantía de las contribuciones por cobrar- contribuciones prorrateadas		(66 778)	60 653
(Aumento) disminución de la cuantía de las contribuciones por cobrar- contribuciones voluntarias		(112 486)	3 259
(Aumento) disminución del valor de los instrumentos derivados		(1 855)	(2 566)
(Aumento) disminución de las carteras de inversión		(11 443)	(1 106)
(Aumento) disminución de la cuantía de otras cuentas por cobrar		658	(33)
(Aumento) disminución de los inventarios		(332)	250
(Aumento) disminución de otros activos		(12 062)	(278)
Aumento (disminución) de la cuantía de las cuentas por pagar y de los gastos devengados		9 194	(18 268)
Aumento (disminución) de los ingresos diferidos		194 224	79 196
Aumento (disminución) de la cuantía de las prestaciones al personal		66 224	64 023
Aumento (disminución) de las sumas adeudadas a los Estados Miembros		4 288	(78)
Aumento (disminución) de otros pasivos		(5 580)	2 071
Aumento (disminución) de la cuantía de los préstamos		726	295
Ganancias resultantes de inversiones inmobiliarias y enajenación de activos		(2 619)	(7)
Efecto de las diferencias de cambio en el efectivo y equivalentes de efectivo		(3 094)	3 454
Transferencias del activo neto al pasivo de las sumas adeudadas a los Estados Miembros		(15 079)	–
Transferencia a la UIT del activo neto		–	(7 517)
Flujos netos de efectivo de las actividades operativas		19 772	162 765
Flujos de efectivo de las actividades de inversión			
Producto de la venta de inversiones	8	489 735	277 184
Adquisición de inversiones financieras	8	(555 000)	(405 000)
Adquisiciones de bienes y equipos	12	(27 458)	(50 441)
Ingresos procedentes de la venta de bienes y equipos		64	442
Adquisiciones de activos intangibles	13	(1 087)	(193)
Flujos netos de efectivo de las actividades de inversión		(93 746)	(178 008)
Flujos de efectivo de las actividades de financiación			
Reembolso de préstamos	17	(3 706)	(3 717)
Beneficios de nuevos préstamos	17	24 126	40 499
Flujos netos de efectivo de las actividades de financiación		20 420	36 782
Efecto de las diferencias de cambio en el efectivo y equivalentes de efectivo		3 819	(4 087)
Aumento neto (disminución neta) del efectivo y equivalentes de efectivo		(49 735)	17 452
Efectivo y equivalentes de efectivo al comienzo del ejercicio contable	4	359 359	341 907
Efectivo y equivalentes de efectivo al final del ejercicio contable	4	309 624	359 359

En los flujos netos de efectivo de las actividades operativas se incluye un monto de 8,5 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de intereses recibidos (2018 = 5, millones de dólares de los Estados Unidos).

Las notas adjuntas forman parte integrante de los presentes estados financieros consolidados.

Organización Internacional del Trabajo

Estado V-A

Estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados ¹
en el presupuesto ordinario del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019
(en miles de dólares de los Estados Unidos)

	2019	2019	2019	2019	2018-2019	2018-2019	2018-2019
	Presupuesto inicial ²	Presupuesto final ³	Importes realizados	Diferencia ⁴	Presupuesto inicial y final	Importes realizados	Diferencia ⁴
Ingresos							
Contribuciones prorrateadas	392 060	392 060	392 060	–	784 120	784 120	–
Ingresos totales	392 060	392 060	392 060	–	784 120	784 120	–
Gastos							
Parte I – Presupuesto corriente							
A. Órganos rectores	26 192	26 838	26 423	415	52 384	51 969	415
B. Resultados en materia de políticas	312 956	334 426	329 965	4 461	625 911	621 450	4 461
C. Servicios de gestión	31 242	33 007	32 851	156	62 484	62 328	156
D. Otras asignaciones presupuestarias	22 729	22 988	21 600	1 388	45 458	44 070	1 388
Ajuste por movimientos de personal ⁵	(3 210)	(6 420)	–	(6 420)	(6 420)	–	(6 420)
Total Parte I	389 909	410 839	410 839	–	779 817	779 817	–
Parte II – Gastos imprevistos	437	875	868	7	875	868	7
Parte IV – Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	1 714	–	–	–	3 428	3 428	–
Gastos totales (Partes I, II y IV)	392 060	411 714	411 707	7	784 120	784 113	7

Superávit al tipo de cambio presupuestario	7
Revalorización del superávit presupuestario	–
Superávit al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas	7
Déficit resultante de las contribuciones percibidas por un monto inferior al del presupuesto ordinario aprobado	(6 040)
Reembolso de déficit de financiación de 2016-2017 ⁶	(70 382)
Superávit (déficit) neto ⁷	(76 415)

¹ Los importes presupuestados y los importes realizados se calcularon al tipo de cambio presupuestario de 0,97 francos suizos por dólar de los Estados Unidos.

² La cuantía del presupuesto inicial representa la mitad del presupuesto bienal adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo.

³ La cuantía del presupuesto final representa la mitad del presupuesto aprobado, tal como fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, más el saldo de los créditos no gastados al final del primer año del bienio.

⁴ En el Informe financiero adjunto sobre las cuentas de 2019 se explican las diferencias significativas entre los importes presupuestados y los importes realizados.

⁵ Se trata de un ajuste no distribuido, basado en el reconocimiento de los retrasos inevitables en la contratación, que permite reducir el nivel global del presupuesto. Este ajuste no distribuido se compensa con la infrautilización controlada de diversos créditos presupuestarios.

⁶ Al 31 de diciembre de 2017, de conformidad con el artículo 21.1, a), del Reglamento Financiero, se cubrió el déficit de 68,62 millones de francos suizos con sumas procedentes del Fondo de Operaciones y con préstamos internos. En virtud del artículo 21.2, a), del Reglamento Financiero, las contribuciones atrasadas recibidas en 2018 se utilizaron para reembolsar las sumas retiradas del Fondo de Operaciones.

⁷ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1, a), del Reglamento Financiero, se retiraron del Fondo de Operaciones sumas para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones. Como consecuencia de ello, se agotó por completo el saldo nominal de dicho Fondo, que era de 35 millones de francos suizos. El Director General recurrió a préstamos internos para compensar el déficit, que era de 39,5 millones de francos suizos. En virtud del artículo 21.2, a), del Reglamento Financiero, las contribuciones atrasadas recibidas en 2020 se utilizarán para reembolsar las sumas retiradas del Fondo de Operaciones y los préstamos internos.

Las notas adjuntas forman parte integrante de los presentes estados financieros consolidados.

Organización Internacional del Trabajo

Estado V-B

Estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados respecto del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) en el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019
(en miles de dólares de los Estados Unidos)

	2019	2019	2019	2019	2018-2019	2018-2019	2018-2019
	Presupuesto inicial ¹	Presupuesto final ²	Importes realizados	Diferencia	Presupuesto inicial y final	Importes realizados	Diferencia
Saldo inicial acumulado	692	1 366	1 366	–	818	1 191	373
Ingresos							
Contribución con cargo al presupuesto ordinario de la OIT	1 219	1 219	1 219	–	2 437	2 437	–
Contribución del país anfitrión y de otros países de la región	300	338	334	(4)	600	595	(5)
Otras contribuciones	125	(179)	365	544	250	795	545
Venta de publicaciones y servicios	10	20	–	(20)	20	–	(20)
Ingresos varios	5	(5)	25	30	10	40	30
Ingresos totales	1 659	1 393	1 943	550	3 317	3 867	550
Gastos							
Gastos	1 785	1 820	1 989	(169)	3 569	3 738	(169)
Gastos totales	1 785	1 820	1 989	(169)	3 569	3 738	(169)
Superávit (déficit) neto	(126)	(427)	(46)	381	(252)	129	381
Saldo final acumulado	566	939	1 320	381	566	1 320	754

¹ La cuantía del presupuesto inicial representa la mitad del presupuesto bienal adoptado por el Consejo de Administración de la OIT.

² La cuantía del presupuesto final representa la mitad del presupuesto aprobado, tal como fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, más el saldo de los créditos no gastados al final del primer año del bienio.

Las notas adjuntas forman parte integrante de los presentes estados financieros consolidados.

Organización Internacional del Trabajo

Estado V-C

Estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados respecto del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019

	2019	2019	2019	2018-2019	2018-2019	2018-2019
	Presupuesto inicial y final ¹	Importes realizados	Variación ²	Presupuesto inicial y final	Importes realizados	Variación
(en miles de euros)						
Ingresos						
Contribuciones voluntarias	11 533	11 767	234	23 067	23 371	304
Ingresos devengados	29 223	30 591	1 368	56 275	55 804	(471)
Utilización del superávit	750	598	(152)	1 500	1 157	(343)
Ingresos presupuestarios totales	41 506	42 956	1 450	80 842	80 332	(510)
Gastos						
Gastos fijos	22 697	22 442	255	44 501	43 913	588
Gastos variables	18 531	18 130	401	35 741	32 929	2 812
Gastos imprevistos	300	–	300	600	–	600
Gastos totales	41 528	40 572	956	80 842	76 842	4 000
Superávit presupuestario ³	(22)	2 384	2 406	–	3 490	3 490
Otras partidas						
Cuentas de cobro dudoso	–	153	(153)	–	237	(237)
Ganancias (pérdidas) netas por diferencias de cambio y revalorización	–	92	(92)	–	164	(164)
Total de otras partidas	–	245	(245)	–	401	(401)
Superávit presupuestario neto ³	(22)	2 139	2 161	–	3 089	3 089
(en miles de dólares de los EE.UU.)						
Superávit presupuestario neto ⁴	(25)	2 395	2 420	–	3 517	3 517

¹ La cuantía del presupuesto inicial representa el 50 por ciento del presupuesto aprobado para contribuciones voluntarias, otros ingresos y superávits anteriores; el 51 por ciento del presupuesto aprobado para gastos fijos, gastos variables correspondientes al personal con cargo al presupuesto variable y al personal con cargo al presupuesto para proyectos; así como el 52 por ciento del presupuesto aprobado para ingresos procedentes de las actividades de formación y de producción multimedia y gastos variables totales, excluido el personal con cargo al presupuesto variable y al presupuesto para proyectos. También incluye el 50 por ciento del presupuesto aprobado para la contingencia. Se observa un pequeño déficit debido al redondeo en 2018 y 2019.

² En el Informe financiero adjunto sobre las cuentas de 2019 se explican las variaciones presupuestarias.

³ Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7, 4), del Reglamento Financiero de la CIF-OIT.

⁴ Los ingresos y los gastos del CIF-OIT se han consolidado aplicando un tipo de cambio medio de 0,8930 euros por dólar de los Estados Unidos para el ejercicio contable (0,8468 euros por dólar de los Estados Unidos para 2018).

Las notas adjuntas forman parte integrante de los presentes estados financieros consolidados.

Nota 1 – Objetivos y actividades

1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se fundó en 1919 para promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. En 1947, la OIT se convirtió en el primer organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas en virtud de un acuerdo concertado entre la Organización y las Naciones Unidas, que fue adoptado de conformidad con el artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas.
2. La OIT elabora normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones. Entre estos instrumentos figuran normas fundamentales relativas a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato, y la eliminación del trabajo infantil. Otras normas regulan las condiciones de trabajo en todos sus aspectos. La OIT presta servicios de asesoramiento y asistencia técnica, principalmente en los ámbitos del trabajo infantil; la política de empleo; la formación y el desarrollo de competencias profesionales y la readaptación profesional; el desarrollo empresarial; la seguridad social; las relaciones laborales; y las estadísticas del trabajo. Promueve el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores y proporciona servicios de formación y asesoramiento a dichas organizaciones. Actúa como centro de información sobre el mundo del trabajo y, a estos efectos, realiza investigaciones, recoge y analiza estadísticas, organiza reuniones y publica una amplia gama de material informativo y de formación.
3. La OIT fue creada en virtud de su Constitución, que se adoptó inicialmente en 1919. Sus órganos rectores son la Conferencia Internacional del Trabajo, compuesta por representantes de todos los Estados Miembros, y el Consejo de Administración, elegido por la Conferencia. La Conferencia Internacional del Trabajo se reúne una vez al año. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT cuenta con una estructura tripartita única en su género en cuyo marco los trabajadores y empleadores participan en igualdad de condiciones con los gobiernos en las labores de sus órganos rectores.
4. La OIT tiene su sede en Ginebra (Suiza) y cuenta con oficinas exteriores en más de 50 países. En virtud del acuerdo de sede suscrito con el Gobierno de Suiza y de la Convención de las Naciones Unidas sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados (Convención de 1947), la Organización está exenta de la mayoría de los impuestos y derechos de aduana aplicados por sus Estados Miembros.
5. En los estados financieros se consolidan todas las operaciones realizadas bajo la autoridad directa del Director General, incluidas las relacionadas con el presupuesto ordinario, los fondos de reserva, las actividades financiadas con cargo a los fondos extrapresupuestarios, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), así como el Tribunal Administrativo de la OIT y la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP).
6. Entidad controlada: el CIF-OIT fue creado por el Consejo de Administración de la OIT y el Gobierno de Italia en 1964. El Centro, con sede en Turín (Italia), ofrece formación y servicios conexos a organismos de las Naciones Unidas, gobiernos y organizaciones no gubernamentales con objeto de desarrollar los recursos humanos y perfeccionar las capacidades institucionales. Se financia principalmente con las contribuciones del presupuesto ordinario de la OIT y de proyectos de cooperación para el desarrollo, con aportes del Gobierno de Italia y con las tasas que percibe por la prestación de sus servicios de formación. El Centro prepara estados financieros separados para la misma fecha de cierre que la OIT.

Nota 2 – Políticas contables

Bases para la preparación y presentación de los estados financieros

7. Los estados financieros consolidados de la OIT se han preparado con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP) y cumplen con el Reglamento Financiero de la OIT.
8. Los estados financieros consolidados se preparan conforme al principio del devengo.

Ejercicio económico

9. A efectos presupuestarios, el ejercicio económico de la Organización es de un bienio que abarca dos años civiles consecutivos. Los estados financieros consolidados se preparan anualmente.

Presentación de los estados financieros

10. La moneda funcional y de presentación de la Organización es el dólar de los Estados Unidos. A menos que se indique otra cosa, los estados financieros consolidados se expresan en miles de dólares.

Incertidumbre de estimación

11. La preparación de los estados financieros consolidados de conformidad con las NICSP requiere que el personal directivo haga estimaciones y formule hipótesis que afectan a los importes del activo y del pasivo presentados en la fecha de cierre de los estados financieros consolidados y a los importes de ingresos y gastos presentados para el año de que se trata. Las inversiones y los productos financieros derivados, los bienes y el pasivo por prestaciones al personal son las partidas más importantes para las que se utilizan estimaciones. Los resultados reales pueden diferir considerablemente de estas estimaciones.

Principales políticas contables

Préstamos

12. Los préstamos se clasifican como pasivos financieros que se contabilizan inicialmente a su valor razonable y posteriormente a su costo amortizado. Los intereses y otros gastos incurridos en relación con los préstamos contraídos para financiar directamente la adquisición o construcción de activos se han capitalizado como parte del costo del activo.

Efectivo y equivalentes de efectivo

13. El efectivo abarca el efectivo en caja y los depósitos a la vista; los equivalentes de efectivo son inversiones a corto plazo y de elevada liquidez con un vencimiento inferior a noventa días a partir de la fecha de adquisición y son fácilmente convertibles en una cantidad determinada de efectivo.

Consolidación

14. Las cuentas del CIF-OIT se han consolidado en los estados financieros de la OIT.
15. La moneda funcional del CIF-OIT es el euro. A efectos de la consolidación, los saldos del activo, pasivo y activo neto del CIF-OIT se han convertido de euros a dólares al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas vigente en la fecha de cierre del ejercicio contable. Los ingresos y gastos también se han convertido de euros a dólares aplicando el tipo de cambio operacional medio de las Naciones Unidas para el período

considerado. En el activo neto se han consignado las ganancias y pérdidas por diferencias de cambio resultantes de la consolidación de las cuentas del CIF-OIT (expresadas en euros) en los estados financieros consolidados de la OIT (expresados en dólares).

Activos contingentes

16. En las notas de los estados financieros consolidados se indican los posibles activos que se deriven de acontecimientos pasados y cuya existencia sólo será confirmada si se producen o no uno o más acontecimientos futuros inciertos que no están del todo bajo el control de la Organización.

Instrumentos derivados

17. La OIT utiliza instrumentos financieros derivados, como los contratos de compra a plazo, para cubrirse de los riesgos de tipo de cambio. Estos instrumentos financieros se contabilizan inicialmente al valor razonable en la fecha de suscripción de un contrato de productos derivados y posteriormente se vuelven a calcular al valor razonable al cierre del ejercicio. Los instrumentos derivados se registran como activos financieros cuando el valor razonable es positivo y como pasivos financieros cuando dicho valor es negativo. Las pérdidas o ganancias resultantes de la variación del valor razonable de los productos derivados se registran en el estado de rendimiento financiero consolidado, con excepción de la parte eficaz de la cobertura de flujos de efectivo (véase a continuación), que se registra en el activo neto y después se reclasifica en el estado de rendimiento financiero consolidado cuando la partida cubierta afecta a las pérdidas o ganancias.

18. La OIT califica los contratos de compra a plazo que subscribe en el marco del presupuesto ordinario como una cobertura de flujos de efectivo y aplica la contabilidad de coberturas como se indica a continuación:

- La parte eficaz de la ganancia o pérdida del instrumento de cobertura (contratos de compra a plazo) se contabiliza en el activo neto, mientras que la parte ineficaz se registra directamente en el estado de rendimiento financiero consolidado como ganancias (pérdidas) netas por diferencias de cambio y revalorización. Se realizan pruebas prospectivas y retrospectivas para evaluar la eficacia de la cobertura, en las que la ratio de variación del valor razonable de los flujos de efectivo cubiertos se imputa a la variación del tipo de cambio al contado dólar/franco suizo. Las pruebas se realizan al inicio de la cobertura y en cada fecha de cierre contable.
- Los importes registrados como activo neto se transfieren al estado de rendimiento financiero consolidado cuando se realiza la transacción prevista (consignación de una contribución prorrateada).
- Si el instrumento de cobertura es ejercido, si se revoca su designación como tal instrumento o si la cobertura deja de cumplir los criterios de contabilidad en la materia, toda ganancia o pérdida acumulada contabilizada previamente quedará consignada como activo neto hasta que se realice la transacción prevista.
- La contabilidad de coberturas también se interrumpe cuando ya no se espera realizar la transacción prevista, en cuyo caso toda ganancia o pérdida acumulada registrada en el activo neto se transferirá inmediatamente al estado de rendimiento financiero consolidado como ganancia (pérdida) neta por diferencias de cambio y revalorización.

Sumas adeudadas a los Estados Miembros

19. Se ha creado una cuenta de pasivo a fin de consignar los importes que se adeudan a los Estados Miembros en concepto de superávit neto no distribuido y de prima neta no

distribuida al final de cada bienio, y a título del Fondo de Incentivos al final de cada ejercicio contable:

- Al final del primer año de cada bienio se calcula el importe que se habría tenido que abonar a los Estados Miembros. Dicho importe se registra como un componente del saldo acumulado.
- Al final del segundo año de cada bienio, el importe se registra como un pasivo que se adeuda a los Estados Miembros de conformidad con las disposiciones del Reglamento Financiero.

Prestaciones al personal

20. La OIT contabiliza las siguientes categorías de prestaciones al personal:

Prestaciones posteriores a la separación del servicio

21. Las prestaciones posteriores a la separación del servicio son aquellas que son pagaderas al personal después del cese en el servicio. La OIT es una de las organizaciones afiliadas a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (en adelante, la CCPPNU o la Caja), establecida por la Asamblea General de las Naciones Unidas para proporcionar prestaciones de jubilación, fallecimiento e incapacidad y otras prestaciones conexas a los funcionarios. La CCPPNU es un plan de prestaciones definidas, financiado por empleadores múltiples. Según se especifica en el artículo 3, *b*), de los Estatutos de la CCPPNU, podrán afiliarse a la Caja los organismos especializados y cualquier otra organización intergubernamental internacional que participe en el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio de las Naciones Unidas y de los organismos especializados.

22. La Caja expone a las organizaciones afiliadas a riesgos actuariales asociados con el personal en activo y el personal jubilado de otras organizaciones afiliadas a la Caja, por lo que no existe una base uniforme y fiable para distribuir las obligaciones, los activos del plan y el costo entre las organizaciones partícipes. La OIT y la Caja, al igual que otras organizaciones afiliadas, no están en condiciones de determinar por sí mismas y con suficiente fiabilidad a efectos contables cuál es la parte de las obligaciones por prestaciones definidas, los activos del plan y los costos conexos que corresponde a la OIT. Por esta razón, la OIT considera que este plan es un régimen de contribuciones definidas, en consonancia con lo establecido en la NICSP 39 (Prestaciones de los empleados). Las contribuciones de la OIT a la Caja durante el ejercicio económico se registran como gastos en el estado de rendimiento financiero consolidado.

23. Los planes de prestaciones definidas de la OIT comprenden el plan del Seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI) y las prestaciones de repatriación, que incluyen el subsidio de repatriación y la indemnización por fin de contrato, así como los gastos de viaje y de mudanza con motivo del cese en el servicio. Las prestaciones al personal se establecen de conformidad con el Estatuto del Personal de la OIT y el CIF-OIT, y los Estatutos y Reglamento Administrativo de la CSSP. La gestión de la CSSP corre a cargo de un Comité de Administración, compuesto de representantes de los asegurados y del Director General de la OIT. Este régimen de seguro no está sujeto a ningún marco reglamentario externo.

24. El pasivo que se registra para estos planes es el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas en la fecha de cierre del ejercicio contable. Un actuario independiente calculará el pasivo del ASHI y las prestaciones de repatriación utilizando el método basado en las unidades de crédito proyectadas. Los principales riesgos

actuariales para estos planes son las variaciones en las tasas de descuento, las tasas de incremento de los costos médicos futuros y la longevidad de los miembros.

25. El costo por intereses y el costo de los servicios del ejercicio corriente se han registrado en el estado de rendimiento financiero consolidado como un componente de los gastos de personal. Todas las ganancias o pérdidas actuariales que se deriven de cambios en las hipótesis actuariales o de ajustes basados en la experiencia se han registrado directamente en el activo neto.

Otras prestaciones al personal

26. Otras prestaciones comprenden las prestaciones iniciales pagaderas al personal (por ejemplo, gastos de mudanza y subsidios en el momento del nombramiento), las prestaciones mensuales ordinarias (por ejemplo, sueldos y subsidios), las licencias retribuidas (por ejemplo, las vacaciones anuales) y las demás prestaciones a corto plazo (por ejemplo, el subsidio de educación y las vacaciones en el hogar nacional), establecidas de conformidad con el Estatuto del Personal de la OIT y el CIF-OIT. Se ha contabilizado un gasto cuando el personal ha prestado servicios a la Organización y se han registrado como pasivos corrientes y no corrientes todas aquellas prestaciones que no se hayan saldado en la fecha del cierre contable.

Transacciones en divisas

27. Las transacciones efectuadas durante el ejercicio económico en monedas distintas del dólar se han convertido a dólares al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas vigente en la fecha de cada transacción. Los tipos empleados se aproximan a los tipos vigentes en el mercado.

28. Los saldos de los activos y pasivos monetarios expresados en monedas distintas del dólar se han convertido a dólares al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas vigente en la fecha de cierre del ejercicio contable, el cual se aproxima al tipo de cambio del mercado. Las diferencias de cambio resultantes de la liquidación de las partidas monetarias y las ganancias o pérdidas no realizadas por revalorización de los activos y pasivos monetarios se han consignado en el estado de rendimiento financiero consolidado con excepción de las ganancias y pérdidas por diferencias de cambio derivadas de las coberturas eficaces de flujo de efectivo en la fecha de cierre, que se han registrado en el activo neto.

29. Los saldos de activos y pasivos no monetarios expresados según el costo histórico se han convertido con arreglo al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas vigente en la fecha de la transacción. Las partidas no monetarias contabilizadas según el valor razonable en divisas se han convertido utilizando el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas en la fecha en que se ha determinado el valor razonable. Las ganancias o pérdidas por diferencias de cambio resultantes de la revalorización de bienes se registran como activo neto.

30. Las ganancias y pérdidas por diferencias de cambio se indican como ingresos netos (en caso de ganancias) o gastos netos (en caso de pérdidas) en el estado de rendimiento financiero consolidado.

31. En el estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados en el presupuesto ordinario (Estado V-A), tanto los ingresos percibidos como los gastos incurridos en francos suizos se han presentado aplicando el tipo de cambio presupuestario fijado por la Conferencia Internacional del Trabajo para el bienio.

Deterioro del valor

32. Los activos generadores de efectivo son los que se mantienen con el fin de obtener un rendimiento comercial. Los activos no generadores de efectivo, como los terrenos y edificios, los equipos, los activos intangibles y las mejoras en los locales arrendados no se mantienen con fines de venta. Todos los activos se someten por lo menos una vez al año a un examen para determinar si se ha deteriorado su valor. Se han constituido provisiones para registrar el deterioro, cuando proceda.

Inventarios

33. Las publicaciones destinadas a la distribución gratuita se han valorado al costo o al costo corriente de reposición, si éste era inferior. Las publicaciones destinadas a la venta se han presentado al valor más bajo entre el costo y su valor realizable neto. Si el valor realizable neto es inferior al costo, la diferencia se consigna como gasto en el estado de rendimiento financiero consolidado. El valor de las publicaciones se da de baja en las cuentas cuando se estima que están dañadas o una vez transcurridos dos años cuando se consideran obsoletas, y esto se contabiliza como gasto en el estado de rendimiento financiero consolidado. El costo de las publicaciones se calcula utilizando el costo medio ponderado. El costo del papel y de otros suministros utilizados en el proceso de producción se calcula utilizando la fórmula del método «primeros en entrar, primeros en salir».

Activos intangibles

34. Los activos intangibles se registran según el costo histórico y se amortizan en el curso de su vida útil, con arreglo al método lineal. Los programas informáticos adquiridos fuera de la Organización se han registrado como activos intangibles si el costo por usuario fue igual o superior a 5 000 dólares. Los programas informáticos desarrollados internamente se han registrado como activos intangibles si su costo fue igual o superior a 200 000 dólares para la OIT y a 40 000 euros para el CIF-OIT.

Inversiones

35. Las inversiones son activos financieros que inicialmente se han contabilizado al valor razonable con cambios en resultados (superávit o déficit) y posteriormente se han calculado al valor razonable en la fecha de cierre del ejercicio contable. Las ganancias o pérdidas realizadas y no realizadas que resultaron de la variación del valor de mercado de las inversiones, así como los ingresos procedentes de intereses y dividendos, se han contabilizado en el estado de rendimiento financiero consolidado del ejercicio en que se produjeron. Las inversiones se han clasificado como activos corrientes o activos no corrientes según los plazos de los objetivos de inversión. Cuando el plazo es inferior o igual a un año se han clasificado como activos corrientes, y cuando el plazo es superior a un año se han clasificado como activos no corrientes.

Inversiones inmobiliarias

36. Las inversiones inmobiliarias se registran inicialmente según su costo y posteriormente se evalúan según su valor razonable, sobre la base de las condiciones del mercado en la fecha de cierre del ejercicio contable. Las pérdidas o ganancias resultantes de la variación del valor razonable de las inversiones inmobiliarias se han registrado en el estado de rendimiento financiero consolidado del ejercicio en que se generaron.

37. Las inversiones inmobiliarias se dan de baja en cuentas cuando se enajenan o cuando quedan retiradas definitivamente de uso y no se prevé percibir beneficios económicos o posibles servicios de su enajenación en el futuro. La diferencia entre el importe neto obtenido por la enajenación y el valor contable del activo se ha registrado en el estado de rendimiento financiero consolidado del ejercicio en que se ha dado de baja en cuentas.

38. Las transferencias a la partida de inversiones inmobiliarias (o desde dicha partida) se efectúan únicamente cuando cambia su uso. Si un bien inmueble ocupado por su propietario se convierte en una inversión inmobiliaria, se contabiliza de conformidad con la política aplicable en materia de bienes y equipos hasta la fecha del cambio de uso.

Arrendamientos

39. Los contratos de arrendamiento de equipos o locales de oficina se clasifican como arrendamientos operativos, a menos que transfieran sustancialmente todos los riesgos y beneficios inherentes de la titularidad. Los gastos por arrendamientos operativos se han registrado en el estado de rendimiento financiero consolidado como gastos generales de funcionamiento en función de las condiciones de los contratos para el período considerado, con el fin de reflejar la evolución temporal de los beneficios que podrá obtener la OIT.

Cuentas por pagar y gastos devengados

40. Las cuentas por pagar y los gastos devengados son obligaciones financieras por concepto de bienes o servicios recibidos pero todavía pendientes de pago en la fecha de cierre del ejercicio contable. Las cuentas por pagar y los gastos devengados son de corto plazo y se registran como un costo ya que se considera que el efecto de las deducciones no es significativo.

41. El pasivo acumulado por solicitudes de reembolso de gastos médicos por recibir relacionado con la CSSP se clasifica como gastos devengados. Este pasivo se calcula con arreglo a la evolución de gastos observada durante los últimos cinco años y se ajusta anualmente.

Bienes y equipos

42. Los bienes y equipos comprenden las distintas clases de activos siguientes:

- *Equipos*: los equipos se contabilizan según su costo histórico y se presentan según el costo amortizado. Los equipos se capitalizan e inscriben como activo si su costo es igual o superior al umbral de 5 000 dólares.
- *Terrenos y edificios*: los terrenos y edificios se evalúan según su valor razonable, sobre la base de una tasación externa e independiente realizada cada año. La diferencia neta entre el costo histórico y el valor razonable de los terrenos y edificios se ha contabilizado en un superávit de revalorización que constituye un componente separado del activo neto.
- *Mejoras en los locales arrendados*: las mejoras realizadas en los locales arrendados se contabilizan según su costo histórico y se presentan según el costo amortizado. Las mejoras en los locales arrendados se capitalizan e inscriben como activo si su costo es igual o superior al umbral de 50 000 dólares.

43. El valor de los bienes patrimoniales, con inclusión de las obras de arte recibidas en donación, no se inscribe como un activo en el estado de situación financiera consolidado.

44. Los bienes y los equipos se dan de baja en cuentas cuando se enajenan o cuando quedan definitivamente fuera de uso y no se prevé percibir beneficios económicos o posibles servicios en el futuro. La diferencia entre el importe neto obtenido por la enajenación y el valor contable del activo se ha registrado en el estado de rendimiento financiero consolidado correspondiente al ejercicio en que se ha dado de baja en cuentas.

45. La depreciación de bienes y equipos se contabiliza con arreglo al método lineal en función del período de vida útil estimada de los activos, salvo en el caso de los terrenos, que no se deprecian. La depreciación de los edificios se calcula sobre la base de su valor

razonable al inicio del ejercicio contable utilizando el período de vida útil remanente en esa fecha. Cuando se revaloriza un bien inmueble, toda depreciación acumulada en la fecha de la revalorización es compensada con el valor contable bruto del inmueble, de manera que el valor neto resultante se reexpresa hasta alcanzar el importe revalorizado del elemento. A continuación figura la vida útil estimada de las distintas clases de bienes y equipos:

Clase	Vida útil estimada (en años)
Edificios	
Sede de la OIT (por componente)	15-100
Oficinas exteriores	20-75
Equipo	5-10
Mejoras en los locales arrendados	Lapso más corto entre la vida útil estimada (15-30) y la duración del contrato de arrendamiento

Provisiones y pasivos contingentes

46. Las provisiones para pasivos contingentes se consignan cuando la OIT debe hacer frente a una obligación legal o tácita en el presente como resultado de acontecimientos pasados, se requiere probablemente el desembolso de fondos para liquidar dicha obligación y la cantidad puede calcularse de manera fiable. El importe de la provisión es la mejor estimación del gasto en que se prevé incurrir para cancelar la obligación presente en la fecha de cierre del ejercicio contable.

47. Los pasivos contingentes se presentan cuando una posible obligación es incierta pero puede medirse, o cuando la OIT tiene una obligación pero no puede calcular de manera fiable el posible desembolso de fondos.

Ingresos y cuentas por cobrar de transacciones sin contraprestación e ingresos diferidos

48. Los ingresos y cuentas por cobrar de transacciones sin contraprestación se han registrado en las siguientes partidas:

- *Contribuciones prorrateadas:*
 - Con arreglo al artículo 13 de la Constitución de la OIT, antes del inicio de cada ejercicio económico la Organización Internacional del Trabajo determina las contribuciones prorrateadas que cada Estado Miembro debe aportar al presupuesto ordinario. Las contribuciones se calculan y son pagaderas en francos suizos por un importe equivalente al total del presupuesto ordinario de la Organización para el ejercicio económico bienal, debiendo pagarse la mitad de ese importe al principio de cada año del bienio. La totalidad de los ingresos procedentes de las contribuciones prorrateadas se registran en dos mitades al 1.º de enero de sendos años del bienio.
 - Las contribuciones prorrateadas aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, pero que no han sido registradas como ingresos en la fecha de cierre contable, se presentan como activos contingentes porque poseen las características esenciales de un activo pero no satisfacen los criterios para que sean contabilizados como activos, y existe la posibilidad de que se ingresen dichas contribuciones.
 - Se ha establecido una provisión equivalente al importe de las contribuciones de antiguos Estados Miembros y de Estados Miembros que tienen una mora de

más de dos años y que, por consiguiente, han perdido el derecho de voto según lo dispuesto en la Constitución de la OIT. En el Estado II, las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros se presentan netas del ajuste de la provisión.

- En el caso de los Estados Miembros que han negociado acuerdos financieros a largo plazo con el Consejo de Administración de la OIT, las cuentas por cobrar se han calculado inicialmente al valor razonable previa deducción de la provisión por deterioro del valor y cobrabilidad y posteriormente se han evaluado al costo amortizado aplicando el método del tipo de interés efectivo.
 - Las contribuciones prorrateadas recibidas por adelantado son sumas que los Estados Miembros han abonado a cuenta de ejercicios económicos futuros y se clasifican como ingresos diferidos.
- *Contribuciones voluntarias:*
- Las contribuciones voluntarias no condicionadas se han registrado como cuentas por cobrar y como ingresos en la fecha de cierre del ejercicio.
 - Las contribuciones voluntarias destinadas a los proyectos de cooperación para el desarrollo suelen estar condicionadas a los resultados. En la fecha de cierre del ejercicio, se registran una cuenta por cobrar y un pasivo (ingreso diferido) inicialmente al valor razonable y después se calculan al costo amortizado que se obtiene mediante el descuento correspondiente.
 - Los fondos condicionados recibidos de los donantes se contabilizan como un pasivo. Los ingresos se contabilizan cuando se han cumplido las condiciones establecidas en el acuerdo. Todos los saldos no utilizados de los fondos administrados por cuenta de los donantes en la fecha de cierre contable se consideran como pasivo (sumas adeudadas a los donantes en concepto de ingresos diferidos).
 - Las contribuciones recibidas de los donantes para los proyectos financiados con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) suelen ser no condicionadas, y se consignan como ingresos y como cuentas por cobrar en la fecha de cierre contable cuando hay acuerdos suscritos entre la OIT y el donante. Sin embargo, si un donante de fondos para la CSPO impone condiciones que exigen determinados resultados, la consignación del ingreso se aplaza hasta que se hayan obtenido los resultados exigidos.
 - Las contribuciones a la CSPO para ejercicios futuros se presentan como activos contingentes cuando existe la posibilidad de que el ingreso de dichas contribuciones se efectúe en la fecha de cierre contable.
- *Donaciones y subvenciones:*
- La OIT recibe contribuciones no condicionadas en efectivo de Estados Miembros y organizaciones no gubernamentales. Estas donaciones y subvenciones se registran como ingresos procedentes de contribuciones voluntarias cuando se suscribe un acuerdo entre la OIT y un donante, o en la fecha de recepción del efectivo si no se ha suscrito un acuerdo entre ambas partes.
- *Servicios de formación del CIF-OIT:*
- El CIF-OIT presta servicios de formación en el marco de contratos suscritos con gobiernos y organizaciones, incluida la OIT. Los acuerdos relacionados

con las actividades de formación se costean con las contribuciones voluntarias no condicionadas que sirven para sufragar las actividades del Centro. Estos acuerdos se consideran transacciones sin contraprestación, ya que las dos partes en la transacción no reciben un beneficio directo aproximadamente igual. Las actividades de formación que prevén restricciones en cuanto a su utilización se consignan como ingresos tras la firma de un acuerdo vinculante. Los acuerdos que están bajo el control total del Centro y que contienen condiciones, incluida la obligación implícita o explícita de restituir los fondos cuando no se cumplan esas condiciones, se consignan a la vez como un componente del activo y un componente del pasivo (ingresos diferidos) tras la firma de un acuerdo vinculante. El pasivo se reduce y los ingresos se registran sobre la base de la proporción que representan los gastos incurridos respecto del total de los gastos estimados de la actividad de formación.

- Los flujos probables de recursos procedentes de contribuciones voluntarias y actividades de formación que no han sido registrados como activos se presentan como activos contingentes.
- *Contribuciones en especie:*
 - Las contribuciones de bienes en especie se han registrado según su valor razonable en la fecha de su recepción. Las contribuciones en especie de servicios no se han contabilizado.
 - El derecho a utilizar terrenos, espacio de oficinas y otras instalaciones puestas a disposición por los Estados Miembros se indica en las notas de los estados financieros consolidados.
- *Ingresos de apoyo a los programas:*
 - Las contribuciones voluntarias que acepta la OIT incluyen el cobro de un importe por servicios prestados por la Organización que cubre los costos de servicios de apoyo administrativo y operacional, generalmente calculado como porcentaje del total de los costos directos del proyecto. Los ingresos procedentes de servicios de apoyo a los programas se consideran una transacción sin contraprestación y se registran cuando se perciben una vez obtenido el resultado.

Ingresos resultantes de transacciones con contraprestación

49. Los ingresos resultantes de transacciones con contraprestación se han registrado en las siguientes partidas:

- *Ventas y regalías:* los ingresos se han registrado en la fecha en que se percibieron. Los ingresos relacionados con la prestación de servicios se han valorado en función del grado de realización medida según los costos totales incurridos por la Organización para la prestación de los servicios en la fecha de cierre del ejercicio contable. Los ingresos resultantes de la venta de publicaciones se han registrado en la fecha de envío de la publicación al comprador.
- *Ingresos derivados de inversiones:* los ingresos generados por los intereses (que se devengan proporcionalmente con el tiempo en función del rendimiento efectivo del activo), las ganancias y las pérdidas resultantes de las ventas de inversiones y de la variación del valor de mercado de las inversiones se han registrado en el estado de rendimiento financiero consolidado en el ejercicio en que se generaron.

- *Cotizaciones del personal en activo y jubilado:* se registran en la fecha en que los importes se vuelven exigibles de conformidad con los Estatutos y el Reglamento Administrativo de la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP).

Nota 3 – Nuevas normas de contabilidad

Nuevas normas de contabilidad con efecto a partir del 1.º de enero de 2019

50. La NICSP 40 (Combinaciones del sector público), con efecto a partir del 1.º de enero de 2019, establece obligaciones contables que abordan específicamente las necesidades del sector público a la hora de contabilizar combinaciones de entidades y operaciones. La adopción de esta norma no tuvo un impacto en los estados financieros consolidados.

Nuevas normas de contabilidad publicadas que todavía no han entrado en vigor

51. El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público también ha publicado nuevas normas y enmiendas, que se presentan a continuación:

- NICSP 42 (Prestaciones sociales), con efecto a partir del 1.º de enero de 2022. Esta norma define las prestaciones sociales como transferencias de efectivo a personas para mitigar el efecto de los riesgos sociales y abordar las necesidades de la sociedad en su conjunto, y ofrece orientación para su contabilización. Su adopción no tendrá repercusiones significativas en los estados financieros consolidados de la OIT.
- NICSP 41 (Instrumentos financieros) y la enmienda posterior, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022. Esta norma sustituye a la NICSP 29 (Instrumentos financieros) y establece nuevos requisitos para el reconocimiento y la medición de los instrumentos financieros, como el deterioro del valor, la baja en cuenta y la contabilidad general de coberturas. La OIT no prevé que la adopción de esta norma tenga repercusiones significativas en los estados financieros consolidados.
- La NICSP 36 (Inversiones en entidades asociadas y empresas conjuntas) fue enmendada, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022, mediante la adopción de la NICSP 41 (Instrumentos financieros). Estas enmiendas no tendrán repercusiones significativas en los estados financieros consolidados.
- La NICSP 19 (Provisiones y pasivos y activos contingentes) fue enmendada con el objetivo de establecer requisitos para los gobiernos que se comprometan a prestar servicios colectivos e individuales en el futuro para abordar las necesidades de la sociedad en su conjunto. No se prevé que las enmiendas, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022, tengan repercusiones significativas en los estados financieros consolidados.

Nota 4 – Efectivo y equivalentes de efectivo

52. El efectivo requerido para desembolsos inmediatos se mantiene en caja y en cuentas bancarias. Los saldos de los equivalentes de efectivo en las cuentas de depósito están disponibles con breve plazo de preaviso. A continuación se detallan las sumas de efectivo y equivalentes de efectivo en la fecha de cierre contable:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	Dólares de los EE.UU.	Franco suizos	Euros	Otras monedas	Total 2019	Total 2018
Efectivo	79 088	108 419	9 148	12 744	209 399	265 655
Equivalentes de efectivo	77 265	20 513	2 447	–	100 225	93 704
Total de efectivo y equivalentes de efectivo	156 353	128 932	11 595	12 744	309 624	359 359

53. El saldo del efectivo y equivalentes de efectivo incluye un importe de 8,51 millones de dólares de ingresos por intereses, de los cuales 7,84 millones se obtuvieron gracias a depósitos a corto plazo (véase la nota 8).

Nota 5 – Contribuciones por cobrar – Contribuciones prorrateadas

54. A continuación se indican las contribuciones prorrateadas por cobrar en la fecha de cierre contable:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Contribuciones prorrateadas por cobrar (notas 32 y 33)	175 659	110 303
Menos: los pagos anticipados recibidos de Estados Miembros que han suscrito acuerdos financieros (nota 32)	(1 285)	(2 013)
Menos: la amortización de pagos por acuerdos financieros a largo plazo	(561)	(791)
Menos: la provisión para contribuciones de cobro dudoso	(21 846)	(22 310)
Total neto por cobrar – Contribuciones prorrateadas	151 967	85 189
■ Contribuciones prorrateadas por cobrar – corrientes	144 988	76 784
■ Contribuciones prorrateadas por cobrar – no corrientes	6 979	8 405

55. Las contribuciones por cobrar no corrientes equivalen a las cantidades, netas de amortización y provisión, adeudadas por los Estados Miembros que han suscrito acuerdos financieros aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

56. Los plazos de vencimiento de las contribuciones prorrateadas por cobrar eran los siguientes:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Menos de 1 año	154 479	75 690
De 1 a 2 años	13 203	6 347
Más de 2 años	6 692	26 253
Menos la provisión para deudas de cobro dudoso y la amortización	(22 407)	(23 101)
Total neto por cobrar	151 967	85 189

Nota 6 – Contribuciones por cobrar – Contribuciones voluntarias

57. A continuación se detallan las contribuciones voluntarias por cobrar en la fecha de cierre contable (nota 15):

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Contribuciones voluntarias por cobrar – corrientes		
Proyectos de cooperación para el desarrollo (todos condicionados)	238 116	282 064
Servicios de formación del CIF-OIT	9 299	7 306
Subtotal de contribuciones voluntarias por cobrar – corrientes	247 415	289 370
Contribuciones voluntarias por cobrar – no corrientes		
Proyectos de cooperación para el desarrollo (todos condicionados)	240 158	86 101
Servicios de formación del CIF-OIT	7 602	7 218
Subtotal de contribuciones voluntarias por cobrar – no corrientes	247 760	93 319
Total de contribuciones voluntarias por cobrar	495 175	382 689

Nota 7 – Activos y pasivos derivados

58. En la fecha de cierre contable, la OIT disponía de los siguientes activos y pasivos derivados:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Activos derivados		
Contratos de compra a plazo de la CSSP – corrientes	798	–
Contratos de compra a plazo suscritos en el marco del presupuesto ordinario de la OIT – corrientes	–	9 257
Total de activos derivados	798	9 257
Pasivos derivados		
Contratos de compra a plazo de la CSSP – corrientes	–	(85)
Contratos de compra a plazo suscritos en el marco del presupuesto ordinario de la OIT – corrientes	(1 424)	–
Contratos de compra a plazo suscritos en el marco del presupuesto ordinario de la OIT – no corrientes	(1 120)	–
Total de pasivos derivados	(2 544)	(85)
Total de activos (pasivos) derivados netos	(1 746)	9 172

59. El importe de los contratos de venta de divisas a plazo y el plazo de vencimiento de los instrumentos derivados vigentes en la fecha de cierre contable eran los siguientes:

Instrumento derivado	Vencimiento	Importe contractual (en miles de dólares de los EE.UU.)
Contratos de compra a plazo de la CSSP	En los próximos tres meses	46 634
Contratos de compra a plazo suscritos en el marco del presupuesto ordinario de la OIT	En los próximos 12 meses	169 454
Contratos de compra a plazo suscritos en el marco del presupuesto ordinario de la OIT	En los 12 meses siguientes	176 910

Contratos de compra a plazo de la CSSP

60. La cobertura de los riesgos relativos a los activos financieros administrados por cuenta de la CSSP en monedas distintas del franco suizo y el dólar (hasta un nivel del 35 por ciento, con un margen de tolerancia de +/- 5 por ciento) se asegura mediante la suscripción de contratos de compra a plazo en cada una de las demás monedas en que se denominan sus inversiones.

Contratos de compra a plazo suscritos por la OIT dentro de la cartera

61. Los riesgos relativos a los activos financieros mantenidos en la cartera en monedas distintas del dólar se minimizan mediante el recurso a instrumentos derivados para cubrir los riesgos.

Contratos de compra a plazo suscritos en el marco del presupuesto ordinario de la OIT

62. La principal fuente de los ingresos destinados a financiar las actividades de la Organización con cargo a su presupuesto ordinario es la recaudación de las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros, en francos suizos. Antes del comienzo de cada ejercicio económico bienal, la Organización compra divisas a plazo para asegurar la cobertura de las necesidades en dólares previstas para los próximos dos años. Los instrumentos financieros derivados, en concreto contratos de compra a plazo, se adquieren a fin de asegurarse de que las sumas por cobrar en francos suizos de los Estados Miembros por concepto del pago de sus contribuciones prorrateadas para el bienio sean suficientes para disponer de los dólares que la OIT necesita para su presupuesto ordinario. El vencimiento de los contratos de compra a plazo es mensual, y las mensualidades se establecen sobre la base de las necesidades previstas de flujos de efectivo en dólares del presupuesto ordinario durante el bienio.

63. Los contratos de compra a plazo suscritos en el marco del presupuesto ordinario de la OIT son designados como cobertura de flujo de efectivo. A continuación se exponen las variaciones del valor de los instrumentos derivados registradas durante el ejercicio:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Valor razonable al 1.º de enero	9 220	7 345
Derivados utilizados durante el ejercicio y contabilizados como activo neto	(3 415)	(2 062)
Derivados utilizados durante el ejercicio y contabilizados como superávit (déficit)	(5 805)	(3 122)
Variación del valor razonable del elemento al contado (contabilizado como activo neto)	(9 358)	1 253
Variación del valor razonable del elemento a plazo (contabilizado como superávit (déficit))	6 814	5 806
Total del valor razonable al 31 de diciembre	(2 544)	9 220

64. Las coberturas de flujo de efectivo fueron muy eficaces en 2019. A continuación se detallan los importes que se han reclasificado del activo neto a la partida de ganancias (pérdidas) netas por diferencias de cambio en el estado de rendimiento financiero consolidado y los importes que se han conservado en el activo neto al final del año:

Activo neto: valor de los productos derivados pendientes (en miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Saldo inicial al 1.º de enero (nota 20)	3 415	4 223
Reclasificación en el curso del año a la partida de ganancias (pérdidas) netas por diferencias de cambio y revalorización (cobertura eficaz del elemento al contado – transacciones realizadas durante el ejercicio)	(3 415)	(2 061)
Ganancias (pérdidas) netas en el curso del año registradas como activo neto (cobertura eficaz del elemento al contado – transacciones previstas)	(9 358)	1 253
Saldo final al 31 de diciembre (nota 20)	(9 358)	3 415

65. Se prevé que las sumas inscritas en el activo neto al 31 de diciembre de 2019 venzan y afecten al estado de rendimiento financiero consolidado en 2020 y 2021.

Nota 8 – Inversiones

66. La Organización posee cinco carteras de instrumentos financieros de inversión identificados, que son administradas por gestores externos y están constituidas principalmente por inversiones de renta fija y fondos comunes de inversión. Las inversiones incluyen efectivo y equivalentes de efectivo excluidos de la partida de efectivo y equivalentes de efectivo por cuanto integran una cartera de inversiones que se prevé mantener a largo plazo y reinvertir.

67. Las inversiones se gestionan con arreglo a la política de inversión aprobada en consulta con el Comité de Inversiones de la OIT y su rendimiento se evalúa en función del valor razonable.

68. En la fecha de cierre, el valor razonable y el costo histórico eran los siguientes:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019		2018	
	Valor razonable	Costo	Valor razonable	Costo
Inversiones – corrientes				
Depósitos de la OIT a corto plazo	340 000	340 000	275 000	275 000
Subtotal de inversiones corrientes	340 000	340 000	275 000	275 000
Inversiones – no corrientes				
Dinero en efectivo en las carteras	390	390	7 516	7 516
Renta fija				
Obligaciones	–	–	61 957	61 533
Pagarés de interés variable	11 136	11 141	24 281	24 331
Mercado monetario	41 427	41 272	25 448	25 338
Total de inversiones de renta fija	52 563	52 413	111 686	111 202
Fondos comunes de inversión	187 967	176 168	110 010	105 950
Subtotal de inversiones no corrientes	240 920	228 971	229 212	224 668
Total de inversiones	580 920	568 971	504 212	499 668

69. A continuación se detalla el movimiento de las inversiones durante el ejercicio contable:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Valor razonable al 1.º de enero	504 212	375 291
Ingresos derivados de inversiones	20 066	7 085
Ingresos derivados de inversiones transferidos a los saldos de caja	(7 841)	(4 296)
Otras ganancias o pérdidas	(782)	(1 759)
Nuevas inversiones en el curso del ejercicio	555 000	405 000
Enajenación de inversiones en el curso del ejercicio	(489 735)	(277 109)
Valor razonable al 31 de diciembre	580 920	504 212

Nota 9 – Otras cuentas por cobrar

70. Las otras cuentas por cobrar eran las siguientes:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Impuesto sobre la renta pagadero en los Estados Unidos	3 169	3 130
Ingresos por inversión e intereses acumulados	1 606	2 756
Impuesto sobre el valor añadido y otras retenciones de impuestos	1 856	1 922
Otros ingresos acumulados y sumas por cobrar	2 288	1 769
Total de otras cuentas por cobrar	8 919	9 577

Los otros ingresos acumulados y sumas por cobrar corresponden a los arrendamientos, la facturación del Tribunal Administrativo y diversos reembolsos adeudados a la OIT.

71. A continuación se indica el vencimiento de las otras cuentas por cobrar:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Menos de 1 año	7 486	8 620
De 1 a 2 años	513	419
Más de 2 años	920	538
Total neto por cobrar	8 919	9 577

Nota 10 – Inventarios

72. A continuación se detalla el movimiento de inventarios durante el ejercicio contable:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	Suministros de producción	Publicaciones	Total 2019	Total 2018
Saldo al 1.º de enero	297	3 817	4 114	4 392
Producido y comprado	320	5 851	6 171	5 340
Inventario disponible	617	9 668	10 285	9 732
Menos: inventario contabilizado como gasto	(359)	(3 096)	(3 455)	(3 681)
Menos: depreciación	–	(619)	(619)	(500)
Menos: anulación en libros	(4)	(1 758)	(1 762)	(1 430)
Diferencia en el cambio de divisas por conversión	(3)	–	(3)	(7)
Saldo al 31 de diciembre	251	4 195	4 446	4 114

Nota 11 – Otros activos corrientes

73. En la fecha de cierre, se disponía de los siguientes activos corrientes:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Gastos diferidos	20 827	9 619
Anticipos al personal	7 865	6 835
Otros	1 802	1 978
Total de otros activos corrientes	30 494	18 432

Nota 12 – Bienes y equipos

74. A continuación se detalla el movimiento de bienes y equipos desglosados por clase de activo durante el ejercicio contable:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	Terrenos	Edificios	Locales arrendados	Equipos	Total
Valor contable neto al 31 de diciembre de 2017	312 270	234 328	8 135	7 152	561 885
Adquisiciones	–	50 208	–	234	50 442
Depreciación	–	(5 791)	(698)	(2 251)	(8 740)
Enajenaciones – valor contable	(257)	–	–	(620)	(877)
Enajenaciones – depreciación acumulada	–	–	–	442	442
Revalorización neta registrada en el activo neto	(12 319)	(11 174)	–	–	(23 493)
Diferencia en el cambio de divisas por conversión	–	–	(334)	(59)	(393)
Subtotal de los movimientos en 2018	(12 576)	33 243	(1 032)	(2 254)	17 381
Saldo de cierre al 31 de diciembre de 2018	299 694	267 571	7 103	4 898	579 266
Valor contable bruto al 31 de diciembre de 2018	299 694	267 571	12 932	13 478	593 675
Depreciación acumulada	–	–	(5 829)	(8 580)	(14 409)
Valor contable neto al 31 de diciembre de 2018	299 694	267 571	7 103	4 898	579 266
Adquisiciones	–	26 375	85	998	27 458
Depreciación	–	(7 072)	(659)	(1 585)	(9 316)
Enajenaciones – valor contable	–	–	–	(181)	(181)
Enajenaciones – depreciación acumulada	–	–	–	181	181
Transferencias a inversiones inmobiliarias	(146 552)	–	–	–	(146 552)
Revalorización neta registrada en el activo neto	105 944	(6 254)	–	–	99 690
Diferencia en el cambio de divisas por conversión	–	–	(154)	(25)	(179)
Subtotal de los movimientos en 2019	(40 608)	13 049	(728)	(612)	(28 899)
Saldo de cierre al 31 de diciembre de 2019	259 086	280 620	6 375	4 286	550 367
Valor contable bruto al 31 de diciembre de 2019	259 086	280 620	12 743	14 238	566 687
Depreciación acumulada	–	–	(6 368)	(9 952)	(16 320)
Valor contable neto al 31 de diciembre de 2019	259 086	280 620	6 375	4 286	550 367

Terrenos y edificios

75. La Organización es propietaria del edificio de su sede en Ginebra (Suiza) y del terreno sobre el cual está construido, así como de una parcela adyacente. En 2018, la OIT vendió 675 metros cuadrados de la vía de acceso que ocupa los terrenos de la OIT, trámite que contribuyó a financiar el actual proyecto de renovación del edificio de la sede.

76. En su 337.^a reunión, celebrada en octubre-noviembre de 2019, el Consejo de Administración confirmó su decisión de enajenar otra parcela de terreno vacía para financiar parcialmente el actual proyecto de renovación del edificio de la sede. Una vez modificada la utilización de los terrenos en noviembre de 2019, esta parcela de terreno se transfirió de «Bienes y equipos» a «Inversiones inmobiliarias» (nota 13), en espera, al 31 de diciembre

de 2019, de que se ultimen las condiciones contractuales de la venta. Esta transferencia se presenta en la partida de «Transferencias a inversiones inmobiliarias» correspondiente a terrenos.

77. La OIT es asimismo propietaria de terrenos y edificios en Abiyán (Côte d'Ivoire), Lima (Perú) y Santiago (Chile). En Buenos Aires (Argentina) y Bruselas (Bélgica), la Organización es propietaria de apartamentos situados en edificios en los cuales la propiedad del inmueble está vinculada a la propiedad del terreno. En Brasilia (Brasil), Dar es Salam (República Unida de Tanzania) e Islamabad (Pakistán) también es propietaria de edificios situados en terrenos respecto de los cuales la OIT detenta derechos de superficie o de arrendamiento por un costo nominal (véase la nota 28).

78. A fin de dar cuenta con mayor exactitud del valor de los terrenos y edificios, un tasador independiente examinó y actualizó el valor razonable de todos los bienes al 31 de diciembre de 2019 basándose en las normas internacionales aplicables para ese cálculo promulgadas por el Consejo de Normas Internacionales de Valoración, con inclusión de las hipótesis relativas a las condiciones de mercado vigentes. La variación del valor razonable de los terrenos y edificios en 2019 supone una ganancia por revalorización de 4,38 millones de dólares debido a la fluctuación del tipo de cambio. La diferencia neta entre el costo histórico y el valor razonable de los terrenos y edificios se ha registrado como componente separado en el activo neto, como se indica en la nota 20.

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Terrenos		
Sede – Ginebra	250 411	290 879
Lima	3 970	3 881
Abiyán	469	584
Santiago	4 236	4 349
Total de terrenos	259 086	299 693
Edificios		
Sede – Ginebra	255 558	242 614
Lima	12 572	12 290
Brasilia	1 229	375
Abiyán	2 655	3 312
Dar es Salam	1 988	2 233
Buenos Aires	524	339
Islamabad	455	478
Santiago	4 869	5 248
Bruselas	770	682
Total de edificios	280 620	267 571
Total de terrenos y edificios	539 706	567 264

79. En 2019 se renovó el tercio final del edificio de la sede en Ginebra. Además, se están realizando obras de renovación en el edificio propiedad de la OIT en Brasilia. Los gastos de capital conexos se presentan en la partida de «Adquisiciones» correspondiente a los edificios.

Mejoras en los locales arrendados

80. La Organización ha realizado mejoras en edificios de los que es arrendataria en Nueva Delhi (India), Bangkok (Tailandia) y el Pabellón Piamonte del CIF-OIT, y ha renovado otros locales en el CIF-OIT.

Nota 13 – Inversiones inmobiliarias

81. Un tasador independiente acreditado examinó el valor razonable de las propiedades al 31 de diciembre de 2019 y al 1.º de noviembre de 2019, fecha de cesión de las mismas, basándose en las normas internacionales aplicables para ese cálculo promulgadas por el Comité Internacional de Normas de Valuación, con inclusión de las hipótesis relativas a las condiciones de mercado vigentes.

(en miles de dólares de los EE.UU.)	2019
Saldo inicial al 1.º de enero	–
Transferencia de terrenos y edificios	146 553
Ajuste del valor razonable derivado de las diferencias netas del tipo de cambio	2 555
Saldo de cierre al 31 de diciembre	149 108

Nota 14 – Activos intangibles

82. A continuación se detalla el movimiento de activos intangibles desglosados por clase durante el ejercicio contable:

(en miles de dólares de los EE.UU.)	Programas informáticos adquiridos fuera de la Organización	Programas informáticos desarrollados dentro de la Organización	Total
Valor contable neto al 31 de diciembre de 2017	640	1 901	2 541
Adquisiciones	8	206	214
Amortización	(235)	(636)	(871)
Diferencias de conversión de divisas	(3)	(3)	(6)
Subtotal de los movimientos en 2018	(230)	(433)	(663)
Saldo de cierre al 31 de diciembre de 2018	410	1 468	1 878
Valor contable bruto al 31 de diciembre de 2018	1 238	3 620	4 858
Amortización acumulada	(828)	(2 152)	(2 980)
Valor contable neto al 31 de diciembre de 2018	410	1 468	1 878
Adquisiciones	–	1 087	1 087
Amortización	(192)	(408)	(600)
Diferencias de conversión de divisas	(1)	(1)	(2)
Subtotal de los movimientos en 2019	(193)	678	485
Saldo de cierre al 31 de diciembre de 2019	217	2 146	2 363
Valor contable bruto al 31 de diciembre de 2019	1 233	4 702	5 935
Amortización acumulada	(1 016)	(2 556)	(3 572)
Valor contable neto al 31 de diciembre de 2019	217	2 146	2 363

Nota 15 – Ingresos diferidos

83. A continuación se indican los ingresos diferidos en la fecha de cierre contable:

(en miles de dólares de los EE.UU.)	Corrientes	No corrientes	Total 31 de dic. de 2019	Total 31 de dic. de 2018
Contribuciones prorrateadas recibidas por adelantado	39 996	–	39 996	40 797
Contribuciones voluntarias por cobrar en virtud de acuerdos concertados	273 708	240 159	513 867	370 151
Sumas adeudadas a los donantes (con inclusión del CIF-OIT)	396 564	–	396 564	347 233
Cuentas por cobrar relativas a acuerdos concertados sobre los servicios de formación del CIF-OIT	7 482	7 446	14 928	12 952
Cotizaciones a la CSSP recibidas por adelantado	678	–	678	689
Otros ingresos diferidos	110	–	110	97
Total de ingresos diferidos	718 538	247 605	966 143	771 919

84. Se designan como ingresos por contribuciones voluntarias diferidas las cantidades que están pendientes de cobro en espera de que se alcancen los resultados exigidos en los acuerdos suscritos entre la Organización y los donantes (nota 6).

Nota 16 – Prestaciones al personal

85. A continuación se detallan los componentes del pasivo por prestaciones al personal en la fecha de cierre del ejercicio contable:

(en miles de dólares de los EE.UU.)	Corrientes	No corrientes	Total 31 de dic. de 2019	Total 31 de dic. de 2018
Subsidio de educación	789	–	789	5 511
Vacaciones acumuladas y vacaciones en el hogar nacional	23 465	12 222	35 687	35 080
Prestaciones de repatriación	4 791	40 295	45 086	44 606
Pasivo del ASHI	27 643	1 814 662	1 842 305	1 593 940
Total del pasivo por prestaciones al personal	56 688	1 867 179	1 923 867	1 679 137

Prestaciones posteriores a la separación del servicio

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

86. En los Estatutos de la CCPPNU se establece que el Comité Mixto de la Caja encargará al Actuario Consultor que realice una evaluación actuarial de la Caja al menos una vez cada tres años. La práctica del Comité Mixto ha consistido en llevar a cabo una evaluación actuarial cada dos años utilizando el método agregado de grupo abierto. La finalidad principal de la evaluación actuarial es determinar si el activo actual y el activo futuro estimado de la Caja serán suficientes para que esta pueda cumplir sus obligaciones.

87. La obligación financiera de la OIT con respecto a la Caja consiste en el pago de una aportación obligatoria, de un monto fijado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (actualmente es del 7,9 por ciento para los afiliados individuales y del 15,8 por ciento para las organizaciones afiliadas), además de la parte que le corresponda de otras contribuciones

eventuales destinadas a cubrir todo déficit actuarial, de conformidad con el artículo 26 de los Estatutos de la CCPNU. Las aportaciones destinadas a la cobertura de déficits eventuales deberán pagarse únicamente si la Asamblea General de las Naciones Unidas invoca la aplicación del artículo 26, después de haber determinado que dichas aportaciones son imprescindibles para cubrir las obligaciones de la CCPNU, sobre la base de una evaluación de la suficiencia actuarial de la Caja en la fecha de la evaluación. Cada organización afiliada deberá contribuir a cubrir los déficits en una cuantía proporcional al total de las contribuciones que haya pagado durante los tres años anteriores a la fecha de la evaluación.

88. La última evaluación actuarial de la Caja se realizó el 31 de diciembre de 2017, y actualmente se está realizando la evaluación actuarial al 31 de diciembre de 2019. La Caja utilizó para sus estados financieros de 2018 una estimación basada en los datos de participación del 31 de diciembre de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

89. La evaluación actuarial a fecha de 31 de diciembre de 2017 generó un coeficiente de financiación, es decir, la razón entre el valor actuarial del activo y el valor actuarial del pasivo relativo a las prestaciones, partiendo de la hipótesis de que no se introducirían ajustes futuros de las pensiones, del 139,2 por ciento. Este coeficiente era del 102,7 por ciento cuando se tomó en cuenta el sistema actual de ajustes de las pensiones.

90. Tras evaluar la suficiencia actuarial de la Caja, el Actuario Consultor llegó a la conclusión de que, al 31 de diciembre de 2017, no era necesario recurrir a las aportaciones destinadas a enjugar el déficit en virtud del artículo 26 de los Estatutos de la Caja, ya que el valor actuarial de los activos superaba el valor actuarial de todos los pasivos acumulados de la Caja. Por otra parte, el valor de mercado de los activos también era superior al valor actuarial de todos los pasivos acumulados en la fecha en que se realizó la evaluación. En el momento en que se preparó el presente informe, la Asamblea General no había invocado el artículo 26.

91. En caso de que se invocara el artículo 26 debido a un déficit actuarial, ya sea mientras esté vigente el plan de pensiones de la CCPNU o debido a la terminación del mismo, las aportaciones destinadas a enjugar el déficit que deben efectuar las organizaciones afiliadas se basarán en la parte proporcional al total de las contribuciones que esas organizaciones hayan aportado a la Caja durante los tres años anteriores a la fecha de la evaluación. El importe total abonado a la Caja durante los tres años anteriores (2016, 2017 y 2018) ascendió a 7 131,56 millones de dólares, de los cuales la OIT aportó el 2,2 por ciento.

92. En 2019, las aportaciones de la OIT a la CCPNU ascendieron a 56,64 millones de dólares (52,01 millones de dólares en 2018). Se prevé que en 2020 las aportaciones se eleven a 59,48 millones de dólares.

93. Previa recomendación favorable del Comité Mixto, se podrá poner término a la afiliación de una organización a la Caja por decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas. En tal caso, se abonará a esa organización una parte proporcional de los haberes totales de la Caja en la fecha en que haya terminado la afiliación, en beneficio exclusivo de los funcionarios de la organización que estuvieren afiliados a la Caja en esa fecha, conforme a los arreglos que convengan de común acuerdo la organización y la Caja. El importe de esa parte proporcional será determinado por el Comité Mixto sobre la base de una evaluación actuarial del activo y el pasivo de la Caja en la fecha en que termine la afiliación; no se incluirá en esa parte porción alguna del activo que exceda del pasivo.

94. Cada año, la Junta de Auditores de las Naciones Unidas lleva a cabo una auditoría de la CCPNU y comunica los resultados al Comité Mixto y a la Asamblea General de las Naciones Unidas. La CCPNU publica informes trimestrales acerca de sus inversiones, que pueden consultarse en su sitio web: www.unjspf.org.

Seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI)

95. Una evaluación actuarial realizada en 2019 determinó cuál sería el importe de las obligaciones de la OIT por concepto de prestaciones de salud posteriores al cese en el servicio en la fecha de cierre del ejercicio contable. En los párrafos siguientes se proporciona información detallada al respecto.

96. Cada año, la OIT examina y selecciona las hipótesis y los métodos que habrán de utilizar los actuarios en la evaluación destinada a establecer el costo de las prestaciones de salud posteriores al cese en el servicio y la contribución que deberá aportar la OIT. Las hipótesis y métodos seleccionados incluyen factores actuariales armonizados aplicados en todo el sistema de las Naciones Unidas. A continuación se describen las hipótesis y los métodos utilizados para la evaluación correspondiente a 2019.

Principales hipótesis financieras		2019 (%)	2018 (%)
Tasas de descuento			
	OIT	0,83	1,57
	CIF-OIT	1,47	2,30
	AISS	0,45	1,09
Tasa de futuros aumentos de remuneración	3,50 + escala de sueldos de la CCPNU	3,50 + escala de sueldos de la CCPNU	
Tasa de aumento de las pensiones		2,50	2,50
Inflación de costos médicos	3,40 y disminución anual del 0,10 hasta llegar a 3,10	3,50 y disminución anual del 0,10 hasta llegar a 3,20	

97. La tasa de descuento se determina por referencia al rendimiento que han tenido en los mercados en la fecha de cierre contable algunas obligaciones negociables de alta calidad. Teniendo en cuenta la duración del plan, se determinó una tasa de descuento para cada divisa principal en la cual la CSSP contrae obligaciones (franco suizo, libra esterlina, dólar de los Estados Unidos y euro). La tasa de descuento final se estableció calculando la media de las distintas tasas, ponderada por el pago de prestaciones en las distintas divisas. La duración media ponderada de la obligación por prestaciones definidas a partir de los datos censales del plan y de las hipótesis principales es de 22,8 años (21,8 años en 2018).

98. La variación de las hipótesis relativas a las tendencias de los costos médicos descritas tendría las siguientes repercusiones sobre el cálculo de la obligación por prestaciones definidas del ASHI:

Análisis de sensibilidad a los cambios en la atención de salud (en miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Aumento de 1 punto porcentual en la tasa tendencial del costo de las prestaciones		
Efecto en el costo de los servicios y en el costo por intereses	40 171	36 700
Efecto en la obligación por prestaciones definidas	516 677	432 500
Disminución de 1 punto porcentual en la tasa tendencial del costo de las prestaciones		
Efecto en el costo de los servicios y en el costo por intereses	(28 421)	(26 400)
Efecto en la obligación por prestaciones definidas	(390 691)	(330 000)

99. A continuación se detalla la sensibilidad de la obligación por prestaciones definidas del ASHI a los cambios en otras hipótesis principales:

Análisis de sensibilidad a los cambios en otras hipótesis principales (% cambio)	2019 (%)	2018 (%)
Efecto en la obligación por prestaciones definidas:		
Tasa de descuento + 1 punto porcentual	(19,7)	(18,9)
Tasa de descuento - 1 punto porcentual	26,9	25,5
Efecto en la obligación por prestaciones definidas:		
Esperanza de vida + 1 año	5,5	4,4
Esperanza de vida - 1 año	(3,5)	(3,5)

100. En el siguiente cuadro se detalla la variación del valor actual de la obligación por prestaciones definidas durante el período considerado:

(en miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Obligaciones por prestaciones definidas, saldo inicial	1 593 940	1 633 823
Costo de los servicios del ejercicio corriente	69 114	64 689
Costo por intereses	25 391	22 144
Importe neto de prestaciones pagadas	(25 475)	(27 583)
Costos totales reconocidos en el estado de rendimiento financiero consolidado	69 030	59 250
(Ganancias)/pérdidas actuariales resultantes de los ajustes basados en la experiencia	(6 762)	24 749
(Ganancias)/pérdidas actuariales resultantes de cambios de hipótesis financieras	246 161	(123 882)
(Ganancias)/pérdidas actuariales resultantes de cambios de hipótesis demográficas	(60 064)	–
Total de (ganancias)/pérdidas actuariales reconocidas directamente en el estado consolidado de cambios en el activo neto	179 335	(99 133)
Obligaciones por prestaciones definidas, saldo de cierre	1 842 305	1 593 940

101. Los gastos relacionados con el costo por intereses y el costo de los servicios del ejercicio corriente para el año 2019 se han registrado, una vez deducidas las prestaciones abonadas, como gastos de personal en el estado de rendimiento financiero consolidado. Las pérdidas netas actuariales acumuladas de 1 005,41 millones de dólares (las pérdidas netas actuariales acumuladas al 31 de diciembre de 2018 habían sido de 826,08 millones de dólares) se han registrado directamente en el activo neto. De conformidad con la NICSP 39, no se han contabilizado activos del plan para compensar el pasivo. Sin embargo, en el Fondo de Garantía de la CSSP hay una suma disponible de 61,80 millones de dólares (56,27 millones de dólares al 31 de diciembre de 2018) destinada a cubrir las obligaciones futuras de la CSSP. Además, se ha constituido una reserva de 8,94 millones de dólares para financiar parcialmente el pasivo del ASHI. El importe total abonado a dicha reserva del ASHI en 2019 fue de 1,57 millones de dólares (1,29 millones en 2018).

102. La OIT financia sus obligaciones relativas al ASHI con cargo al presupuesto corriente. En el Programa y Presupuesto para 2020-2021 se prevé una asignación de 30,10 millones de dólares para ese fin.

Prestaciones de repatriación

103. En una evaluación actuarial efectuada en 2019 se determinó cuál sería el importe de las obligaciones de la OIT por concepto de prestaciones de repatriación en la fecha de

cierre del ejercicio contable. En los párrafos siguientes se proporciona información detallada al respecto.

104. Cada año, la OIT examina y selecciona las hipótesis y los métodos que habrán de utilizar los actuarios en la evaluación destinada a establecer el costo de las prestaciones de repatriación y la contribución que deberá aportar la OIT. A continuación se describen las hipótesis y los métodos utilizados para la evaluación correspondiente a 2019.

Principales hipótesis financieras	2019 (%)	2018 (%)
Tasas de descuento	Prestaciones de repatriación: 3,03 Indemnizaciones por fin de contrato: 0,60	Prestaciones de repatriación: 4,19 Indemnizaciones por fin de contrato: 1,40
Tasa de futuros aumentos de remuneración:	3,50 + escala de sueldos de la CCPNU	3,50 + escala de sueldos de la CCPNU
Tasa de futuros aumentos de costos: gastos de viaje y de mudanza por repatriación	Tasa de la OIT: 1,1 Tasa del CIF-OIT: 1,8	Tasa de la OIT: 1,2 Tasa del CIF-OIT: 1,8
Probabilidad de recibir solicitudes de prestaciones	Subsidios de repatriación – OIT: 65 Subsidios de repatriación – CIF-OIT: 98 Gastos de viaje y de mudanza – OIT: 74 Gastos de viaje y de mudanza – CIF-OIT: 98	Subsidios de repatriación – OIT: 74 Subsidios de repatriación – CIF-OIT: 98 Gastos de viaje y de mudanza – OIT: 81 Gastos de viaje y de mudanza – CIF-OIT: 98

105. Las tasas de descuento para el dólar y el euro se determinaron por referencia a la curva de rendimiento de las obligaciones negociables con calificación AA en las respectivas divisas al 31 de diciembre de 2019.

106. En el siguiente cuadro se detalla la variación del valor actual de la obligación por prestaciones definidas durante el período considerado:

(en miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Obligaciones por prestaciones definidas, saldo inicial	44 606	46 401
Costo de los servicios del ejercicio corriente	2 759	2 783
Costo por intereses	1 462	1 350
Importe neto de prestaciones pagadas	(2 534)	(2 535)
Costos totales reconocidos en el estado de rendimiento financiero consolidado	1 687	1 598
(Ganancias)/pérdidas actuariales resultantes de los ajustes basados en la experiencia	(976)	(1 050)
(Ganancias)/pérdidas actuariales resultantes de cambios de hipótesis demográficas	(3 833)	113
(Ganancias)/pérdidas actuariales resultantes de cambios de hipótesis financieras	3 840	(1 955)
Total de (ganancias)/pérdidas actuariales reconocidas directamente en el estado consolidado de cambios en el activo neto	(969)	(2 892)
Fluctuación de los tipos de cambio	(238)	(501)
Obligaciones por prestaciones definidas, saldo de cierre	45 086	44 606

107. Los gastos relacionados con el costo por intereses y el costo de los servicios del ejercicio corriente para el año 2019 se han registrado, una vez deducidas las prestaciones abonadas, como gastos de personal en el estado de rendimiento financiero consolidado. Las ganancias netas actuariales acumuladas de 8,29 millones de dólares (las ganancias netas actuariales acumuladas al 31 de diciembre de 2018 habían sido de 7,32 millones de dólares) se han registrado en el activo neto. De conformidad con la NICSP 39, no se han

contabilizado los activos del plan para compensar el pasivo. Sin embargo, la OIT ha reservado una suma de 51,81 millones de dólares en el Fondo de Indemnizaciones de Fin de Contrato (dicha suma había sido de 47,12 millones de dólares al 31 de diciembre de 2018) destinada a cubrir parcialmente el subsidio de repatriación. El importe total abonado al Fondo de Indemnizaciones de Fin de Contrato en 2019 fue de 5,15 millones de dólares (4,76 millones en 2018).

Nota 17 – Préstamos

108. La partida de préstamos consta de dos préstamos en francos suizos que la Fundación de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) concedió a la OIT. Las detracciones de crédito correspondientes al primer préstamo empezaron en 1967 para la construcción del edificio de la sede de la OIT, y las del segundo en 2017 para su posterior renovación.

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Valor nominal de los préstamos de 1967 para la construcción del edificio de la sede	22 783	26 257
Valor nominal de los préstamos de 2017 para la renovación del edificio de la sede	67 692	43 566
Valor nominal al final del ejercicio contable	90 475	69 823
Valor contable de los préstamos de 1967 para la construcción del edificio de la sede (costo amortizado)	21 183	24 163
Valor contable de los préstamos de 2017 para la renovación del edificio de la sede	67 692	43 567
Valor contable al final del ejercicio contable	88 875	67 730

Préstamo para la construcción del edificio – 1967

109. La partida de préstamos consta de un préstamo en francos suizos que la OIT contrajo en 1967 con la FIPOI para la construcción del edificio de la sede de la OIT a un tipo de interés inicial basado en los tipos de mercado vigentes. Posteriormente, la Confederación Suiza decidió condonar los intereses del préstamo en 1996. Se trata de un préstamo sin garantía. La cantidad pendiente de pago por un monto de 22, 21 millones de francos suizos para pagar el préstamo de 1967 se consigna en dólares a un costo amortizado (21, 18 millones de dólares).

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Valor nominal al principio del ejercicio contable	26 257	30 284
Importe reembolsado en el ejercicio en curso	(3 706)	(3 717)
Efecto de las diferencias de cambio	232	(310)
Valor nominal al final del ejercicio contable	22 783	26 257
Ajuste del valor razonable al principio del ejercicio contable	(2 094)	(2 699)
Efecto de las diferencias de cambio	(25)	25
Amortización mediante la aplicación del tipo de interés efectivo	519	580
Ajuste del valor razonable al final del ejercicio contable	(1 600)	(2 094)
Total de préstamos	21 183	24 163

110. El reembolso del préstamo se realiza por anualidades y el último pago de reembolso deberá efectuarse en 2025. A continuación se detallan los pagos anuales en valor nominal (3, 70 millones de francos suizos al año):

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Pagos con vencimiento el próximo año	3 797	3 751
Pagos con vencimiento de dos a cinco años	15 189	15 004
Pagos con vencimiento después de cinco años	3 797	7 502
Valor nominal al final del ejercicio contable	22 783	26 257

Préstamo para la renovación del edificio – 2017

111. En su 309.^a reunión (noviembre de 2010), el Consejo de Administración aprobó un plan general de renovación del edificio de la sede de la OIT en Ginebra. La financiación del proyecto se aprobó en junio de 2015. La Conferencia Internacional del Trabajo autorizó al Director General a contraer un préstamo con la FIPOI para la financiación parcial de las obras de renovación del edificio.

112. En septiembre de 2016, la Confederación Suiza acordó proporcionar un préstamo a la OIT a través de la FIPOI por un monto máximo de 70 millones de francos suizos. Una vez que el Gobierno federal lo aprobó a finales de 2016, el acuerdo de préstamo con la FIPOI se firmó en abril de 2017. La OIT recibe el préstamo en cuotas desde septiembre de 2017 hasta la fecha prevista para la conclusión de las obras de renovación correspondientes, en diciembre de 2020. Al 31 de diciembre de 2019 se han recibido en total 66 millones de francos suizos (al 31 de diciembre de 2018 se habían recibido 43 millones de francos suizos).

113. El plazo de reembolso será de treinta años y el primer pago principal de 2,26 millones de dólares, calculado sobre la base del importe del préstamo desembolsado hasta la fecha, se abonará el 31 de diciembre de 2020.

114. La tasa de interés anual se ha fijado en 0,5 por ciento. Los intereses empezarán a correr una vez que se haya recibido la totalidad del préstamo.

Nota 18 – Sumas adeudadas a los Estados Miembros

115. Las sumas adeudadas a los Estados Miembros en la fecha de cierre del ejercicio contable se han calculado como se indica a continuación:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Superávits no distribuidos de ejercicios anteriores	110	108
Primas netas no distribuidas de ejercicios anteriores	2 607	242
Mitad de la prima neta no distribuida	7 539	6 628
Subtotal	10 256	6 978
Fondo de Incentivos	8 088	7 078
Total de sumas pagaderas a los Estados Miembros	18 344	14 056
■ Sumas adeudadas a los Estados Miembros – corrientes	2 505	11 132
■ Sumas adeudadas a los Estados Miembros – no corrientes	15 839	2 924

116. De conformidad con el artículo 11 del Reglamento Financiero de la OIT, la prima neta pagadera a los Estados Miembros se determina para el bienio al finalizar el segundo año del mismo. El importe correspondiente a 2019 se ha registrado como elemento separado del saldo de fondos acumulados a reserva de los resultados bienales.

Cálculo de la prima neta y Fondo de Incentivos

117. En el Reglamento Financiero se prevé la distribución de elementos del resultado neto de las operaciones del presupuesto ordinario de la siguiente manera:

118. *Prima neta:* en los párrafos 5 y 7 del artículo 11 se dispone que se distribuirá entre los Estados Miembros la mitad de toda prima neta devengada de las operaciones de compra a plazo entre dólares y francos suizos; dicha mitad se repartirá con arreglo a la proporción que la contribución señalada a cada Estado Miembro represente dentro del total de las contribuciones para el bienio en el cual se obtenga la prima neta, y se acreditará a las contribuciones prorrateadas para el ejercicio financiero siguiente; la otra mitad de la prima neta se transfiere al Fondo de Incentivos. De conformidad con el Reglamento Financiero, el cálculo de los diversos elementos de repartición del resultado operacional neto se hace por bienio. A continuación se detalla el saldo adeudado a los Estados Miembros correspondiente al bienio 2018-2019:

Cálculo de la Cuenta de Igualación de los Tipos de Cambio (CITC) (en miles de dólares de los EE.UU.)	2018-2019	2016-2017
Prima devengada de las operaciones de compra a plazo de dólares	15 402	13 670
Ganancias (pérdidas) cambiarias por revalorización de las siguientes partidas, al pasar del tipo de cambio presupuestario al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas:		
Ingresos	(11 789)	(27 788)
Gastos	6 675	14 287
Compra a plazo de dólares	5 800	11 958
Revalorización del activo, el pasivo y las reservas y los saldos de los fondos según el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas	(978)	2 835
Revalorización de la provisión para contribuciones atrasadas	(31)	(1 625)
Revalorización del superávit del presupuesto ordinario	–	41
Total CITC	15 079	13 378

119. *Fondo de Incentivos:* en los párrafos 4, 5 y 6 del artículo 11 del Reglamento Financiero se prevé el establecimiento de un Fondo de Incentivos financiado con el 60 por ciento de los intereses devengados por los superávits temporales de los fondos del presupuesto ordinario y con la mitad de toda prima neta devengada de las operaciones de compra a plazo. El Fondo de Incentivos se ha de distribuir entre los Estados Miembros que hayan pagado la totalidad de sus contribuciones prorrateadas al final del primer o del segundo año del ejercicio económico bienal durante el cual se haya obtenido la prima neta.

Composición del Fondo de Incentivos (en miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Intereses devengados en el año en curso	298	240
Intereses devengados en el año anterior	250	210
Total de intereses devengados	548	450
50 por ciento de la prima neta	7 540	6 628
Total disponible en el Fondo de Incentivos	8 088	7 078

Nota 19 – Otros pasivos corrientes

120. Otros pasivos corrientes en la fecha de cierre del ejercicio contable eran los siguientes:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Fondos intermediados gestionados en calidad de agente administrativo	4 592	5 779
Provisión para contingencias (imprevistos)	97	3 884
Otros pasivos	1 566	2 172
Total de otros pasivos corrientes	6 255	11 835

121. En el marco de ciertos acuerdos concertados con los donantes, la OIT es el agente administrativo encargado de transferir los fondos a las entidades de ejecución asociadas o a otros beneficiarios. Se ha constituido un pasivo a fin de que queden recogidos los fondos recibidos de los donantes pero que todavía no se han transferido a las entidades de ejecución asociadas o a otros beneficiarios al 31 de diciembre.

122. Se ha registrado una provisión para contingencias para las causas pendientes de resolución ante el Tribunal Administrativo de la OIT que muy probablemente generen una obligación para la OIT y con respecto a las cuales se ha podido calcular de manera fiable los importes que la Organización tendrá que pagar. A continuación se detalla el movimiento de provisiones para contingencias durante el ejercicio contable:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Saldo al 1.º de enero	3 884	894
Provisiones adicionales constituidas en el curso del ejercicio contable	25	3 815
Provisiones utilizadas en el curso del ejercicio contable	(3 782)	(40)
Provisiones no utilizadas revertidas en el curso del ejercicio contable	(30)	(785)
Saldo al 31 de diciembre	97	3 884

123. La importante disminución de las provisiones para contingencias es resultado de los pagos efectuados en 2019 a raíz de las reclamaciones presentadas con respecto a la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional de reducir el ajuste por lugar de destino en Ginebra.

Nota 20 – Reservas y saldos acumulados

124. El activo neto representa el valor de los activos de la Organización una vez deducidas las obligaciones pendientes en la fecha de cierre del ejercicio contable. El activo neto se compone de los siguientes elementos:

- *Reservas*: representan los saldos de los fondos especiales establecidos por el Consejo de Administración, por la Conferencia Internacional del Trabajo o en virtud del Reglamento Financiero, e incluyen:
 - *El Fondo de Operaciones*: que financia los gastos presupuestarios, en espera del pago de las contribuciones prorrateadas y, con la aprobación del Consejo de Administración, abona pagos para hacer frente a circunstancias excepcionales.

- La *Cuenta de Ajuste de los Ingresos*: que sirve para proporcionar financiación interna temporal cuando el Fondo de Operaciones es insuficiente para cubrir el déficit del presupuesto ordinario.
 - El *Fondo de Indemnizaciones de Fin de Contrato*: que sirve para financiar el pago de los subsidios de repatriación y las indemnizaciones por fin de servicios. La OIT aporta al mismo una contribución determinada, que se calcula como porcentaje de la indemnización pagadera al personal que reúna las condiciones requeridas durante el ejercicio económico.
 - El *Seguro de Fidelidad del Personal*: que se utiliza para financiar las pérdidas ocasionadas por robos o malversaciones.
 - El *Fondo de Reserva para Cuentas Extrapresupuestarias*: que financia los gastos incurridos en relación con los proyectos de cooperación para el desarrollo no reembolsados por los donantes.
 - El *Fondo de Garantía de la CSSP*: para hacer frente a las necesidades de solvencia.
 - La *Reserva del ASHI*: creada para financiar parcialmente el pasivo del ASHI.
 - El *Fondo de operaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT)*: creado de conformidad con las disposiciones del Reglamento Financiero del Centro.
- Los *saldos acumulados* incluyen lo siguiente:
- Las *prestaciones al personal*: representan el reconocimiento inicial de las obligaciones para con el personal y el impacto subsiguiente de los cambios en las ganancias y pérdidas actuariales.
 - El *superávit por revalorización de terrenos y edificios*: representa la diferencia acumulada entre el costo histórico de los terrenos y edificios y su valor razonable determinado mediante una tasación independiente.
 - El *valor de los instrumentos derivados pendientes*: representa la parte de la ganancia o pérdida no realizada debido al cambio de valor del contrato de compra a plazo que se utiliza para responder a las necesidades que tiene la OIT de disponer de dólares para el presupuesto ordinario, adquiridos mediante la venta de francos suizos obtenidos de las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros, y se contabiliza como una cobertura del flujo de efectivo aplicando los criterios de contabilidad de coberturas que es imputable a las variaciones del tipo de cambio al contado entre el dólar y el franco suizo.
 - Las *diferencias de conversión*: representan la diferencia en el cambio de divisas resultante de la consolidación de las cuentas del CIF-OIT (expresadas en euros).
 - *Superávits/(déficits) acumulados*: representan los superávits y déficits acumulados de las operaciones de la Organización tras la deducción de las sumas devueltas a los Estados Miembros de conformidad con el Reglamento Financiero.

125. Las reservas y los saldos acumulados en la fecha de cierre del ejercicio contable son los siguientes:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Reservas		
Fondo de Operaciones	–	35 461
Cuenta de Ajuste de los Ingresos	25 027	63 603
Fondo de Indemnizaciones de Fin de Contrato	51 805	47 117
Fondo de Fidelidad del Personal	1 379	1 361
Fondos extrapresupuestarios	25	25
Fondo de garantía de la CSSP	61 802	56 273
Reserva del ASHI	8 938	7 366
Fondo de Operaciones del CIF-OIT	2 232	2 283
Reservas totales	151 208	213 489
Saldos acumulados		
Prestaciones al personal	(1 561 659)	(1 383 155)
Superávit por revalorización de terrenos y edificios	445 930	346 240
Valor de los instrumentos derivados pendientes	(9 357)	3 415
Diferencias de conversión	(4 386)	(4 980)
Superávits acumulados	208 655	195 634
Saldos acumulados totales	(920 817)	(842 846)
Activo neto total	(769 609)	(629 357)

Nota 21 – Gastos

126. De acuerdo con el Estado II, las principales categorías de gastos de la OIT son:

- *Salarios, prestaciones al personal y otros gastos de personal:* incluye todas las sumas que tienen derecho a percibir los funcionarios en activo de todas las categorías que estén autorizadas por el Estatuto del Personal. También engloba el costo por intereses y el costo de los servicios del ejercicio corriente en relación con el pasivo del ASHI.
- *Viajes:* incluye los gastos relacionados con los viajes oficiales del personal y de los delegados que asisten a las reuniones.
- *Subcontratación:* gastos relacionados con los servicios prestados por proveedores externos para el suministro de productos.
- *Gastos generales de funcionamiento:* incluye todos los gastos derivados del funcionamiento, mantenimiento y seguridad de los locales de la OIT (en propiedad, arrendados y donados); los costos de comunicación, incluidos los servicios de franqueo postal, telefonía e Internet; los gastos de transporte, y los seguros.
- *Suministros, material y equipo pequeño:* engloba los costos de los suministros consumibles utilizados en las operaciones diarias de la OIT, como material de oficina, papel, libros y otras publicaciones, suministros informáticos y de impresoras, los equipos y activos intangibles que no satisfacen el criterio de capitalización y el combustible para vehículos.

- *Depreciación y amortización:* abarca los costos de depreciación de edificios, equipos y mejoras de los locales arrendados y la amortización de los costos de los activos intangibles, incluidos los programas informáticos adquiridos a entidades externas y los desarrollados internamente.
- *Seminarios, talleres y otras actividades de formación:* abarca los costos de los programas de formación, incluidos los costos relativos a las instalaciones, los consultores, los materiales, las dietas y el viaje de los funcionarios y los participantes a los lugares donde se organizan las actividades de formación.
- *Desarrollo del personal:* gastos relacionados con la formación y el desarrollo del personal, incluidos los gastos derivados del alquiler de locales, los viajes de los participantes y los honorarios y los gastos de desplazamiento de los ponentes.
- *Prestaciones de salud:* todos los pagos realizados por la CSSP a favor de funcionarios en activo, antiguos funcionarios de la OIT o personas a su cargo.
- *Contribuciones y subvenciones:* abarca los gastos realizados en concepto de actividades de cooperación para el desarrollo con cargo al presupuesto ordinario y las contribuciones realizadas a órganos financiados conjuntamente.
- *Gastos financieros:* incluye los gastos bancarios y las comisiones de custodia pagados en relación con la gestión de las cuentas bancarias de la OIT, los desembolsos y las inversiones, junto con los ajustes relativos al descuento de las cuentas por cobrar y los préstamos no corrientes.
- *Otros gastos:* gastos que no pueden consignarse en las categorías establecidas más arriba.

Nota 22 – Instrumentos financieros

127. Los instrumentos financieros se clasifican y miden como se detalla a continuación:

	Clasificación	Medición
Efectivo y equivalentes de efectivo	Efectivo y equivalentes de efectivo	Valor razonable con cambios en resultados (superávit o déficit) (nivel 1)
Contribuciones por cobrar – Contribuciones prorrateadas	Préstamos y cuentas por cobrar	Costo amortizado
Contribuciones por cobrar – Contribuciones voluntarias	Préstamos y cuentas por cobrar	Costo amortizado
Activos y pasivos derivados con exclusión de los instrumentos de cobertura eficaces	Mantenidos para negociar	Valor razonable con cambios en resultados (superávit o déficit) (nivel 2)
Activos y pasivos derivados designados como instrumentos de cobertura eficaces	Mantenidos para negociar	Valor razonable con cambios en el activo neto para cobertura eficaz (nivel 2)
Otras cuentas por cobrar	Préstamos y cuentas por cobrar	Costo amortizado
Inversiones	Designadas como valor razonable con cambios en resultados (superávit o déficit) tras el reconocimiento inicial	Valor razonable con cambios en resultados (superávit o déficit) (nivel 1 ó 2)
Cuentas por pagar	Pasivo financiero	Costo amortizado
Préstamos	Pasivo financiero	Costo amortizado

128. El valor razonable del efectivo, de los equivalentes de efectivo, de las inversiones corrientes y de las inversiones de renta fija (obligaciones) se determina sobre la base de los precios de cotización en los mercados activos (nivel 1). El valor razonable de las inversiones de renta fija (pagarés de interés variable y mercado monetario), de los fondos comunes de inversión y de los contratos de compra a plazo lo proporcionan los bancos o los gestores de la cartera de inversiones sobre la base de modelos de fijación de precios a partir de los precios de mercado observables (nivel 2).

129. El valor contable de los instrumentos financieros de la OIT a su costo amortizado es una aproximación lógica de su valor razonable.

Gestión del riesgo financiero

130. Las actividades de la OIT están expuestas a diversos riesgos financieros, como el riesgo de mercado, el riesgo de crédito o el riesgo de liquidez. El programa de gestión de inversiones de la OIT da prioridad a la gestión de estos riesgos y se esfuerza por minimizar sus posibles efectos en el rendimiento financiero.

Riesgo de mercado

131. El riesgo de mercado es el riesgo de que el valor razonable o los flujos futuros de efectivo de un instrumento financiero fluctúen como consecuencia de las variaciones de los precios de mercado. El riesgo de mercado se compone de tres tipos de riesgo: riesgo de tipo de cambio, riesgo de tipo de interés y otros riesgos de precio.

Riesgo de tipo de cambio

132. El riesgo de tipo de cambio es el riesgo de que el valor razonable o los flujos futuros de efectivo de un instrumento financiero fluctúen como consecuencia de las variaciones de los tipos de cambio.

133. La OIT está expuesta al riesgo de variaciones en los tipos de cambio por lo que se refiere a sus ingresos y gastos en divisas, sobre todo en francos suizos, y tiene una exposición menor con respecto a otras divisas. Los objetivos principales de la OIT en cuanto a la gestión del riesgo de tipo de cambio son preservar los flujos de efectivo y reducir las variaciones de rendimiento resultantes de los efectos negativos de la fluctuación de los tipos de cambio.

134. La OIT contrarresta el riesgo de fluctuaciones monetarias para su presupuesto ordinario recurriendo lógicamente a la cobertura que ofrece la recaudación de las contribuciones prorrateadas en francos suizos en una cantidad suficiente para financiar su pasivo corriente en francos suizos, y suscribiendo contratos de compra de divisas a plazo para financiar sus obligaciones en dólares.

135. La OIT también suscribe contratos de compra de divisas a plazo para cubrir las inversiones en monedas distintas del franco suizo (con exclusión de un 35 por ciento, con un margen de tolerancia de +/-5 por ciento, de las inversiones en dólares) que administra por cuenta de la CSSP, a fin de compensar las pérdidas o ganancias resultantes de las fluctuaciones monetarias, ya que los pasivos de la CSSP están expresados esencialmente en francos suizos y en dólares.

136. La OIT recibe contribuciones voluntarias para financiar proyectos de cooperación para el desarrollo en monedas distintas del dólar. Estos fondos se convierten a dólares para responder a las necesidades de flujo de efectivo. No hay exposición al riesgo cambiario ya que los presupuestos conexos de los proyectos de cooperación para el desarrollo se ajustan para tener en cuenta la cantidad equivalente en dólares de los fondos recibidos.

137. En el cuadro que figura a continuación se muestra cuál sería el impacto en el superávit/déficit y en el activo neto al 31 de diciembre de 2019 si las principales monedas a las que está expuesta la Organización se devaluaran o revaluaran en un 5 por ciento frente al dólar:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	En francos suizos ¹	En euros ²
Devaluación de un 5 por ciento de las divisas frente al dólar		
Impacto en el superávit/déficit: activos y pasivos financieros distintos de los instrumentos derivados	(10 988)	(1 069)
Impacto en el activo neto: instrumentos derivados	17 026	–
Revaluación de un 5 por ciento de las divisas frente al dólar		
Impacto en el superávit/déficit: activos y pasivos financieros distintos de los instrumentos derivados	12 145	1 182
Impacto en el activo neto: instrumentos derivados	(18 818)	–

¹ El tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019 era de 0,975 francos suizos por dólar.

² El tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019 era de 0,896 francos suizos por dólar.

138. Los activos y pasivos expresados en francos suizos y en euros suelen ajustarse a la moneda subyacente de los fondos. Por consiguiente, si bien pudiera haber un impacto en el valor en dólares, el efecto sustantivo en la moneda subyacente sería insignificante.

139. Los activos y pasivos expresados en otras monedas son de poca cuantía. Las fluctuaciones de los tipos de cambio de estas monedas con respecto al dólar no tendrían repercusiones significativas en el estado de situación financiera consolidado ni en el estado de rendimiento financiero consolidado.

Riesgo de tipo de interés

140. El riesgo de tipo de interés es el riesgo de que el valor razonable o los flujos futuros de efectivo de un instrumento financiero fluctúen como consecuencia de las variaciones de los tipos de interés del mercado.

141. La OIT está expuesta a un riesgo de tipo de interés asociado a los activos financieros que devengan intereses y los instrumentos de renta fija. La repercusión de un incremento o decremento de los tipos de interés en 50 puntos básicos se ha calculado como un aumento o disminución del superávit/déficit de 3, 18 millones de dólares en el ejercicio contable. La OIT considera que su exposición al riesgo de tipo de interés es reducida. La OIT mitiga este riesgo de tipo de interés ajustando el vencimiento de las inversiones en función de los cambios previstos en el entorno económico mundial.

Riesgo crediticio

142. El riesgo crediticio es el riesgo de que una de las partes en un instrumento financiero no cumpla una obligación y que ese incumplimiento redunde en una pérdida financiera para la otra parte.

143. La OIT está expuesta a un riesgo crediticio con respecto a sus haberes en efectivo y equivalentes de efectivo, sus inversiones, sus cuentas por cobrar y los activos derivados. El nivel máximo de exposición al riesgo crediticio es el valor contable de estos activos.

144. La política de inversión de la OIT limita el monto de exposición crediticia para cada contraparte e incluye requisitos mínimos conservadores en materia de calidad crediticia.

145. Las inversiones y los depósitos en efectivo están muy diversificados a fin de evitar una concentración excesiva de fondos en unas pocas instituciones. El porcentaje total de efectivo e inversiones de la OIT que se puede colocar en una sola institución o inversión se determina en función de su calificación crediticia a largo plazo. Los fondos suelen depositarse o invertirse sólo en instituciones con una calificación crediticia a largo plazo de nivel A o superior, salvo en los casos en que las condiciones bancarias locales exijan el recurso a bancos con una calificación internacional inferior, pero con un buen historial de desempeño a nivel local.

146. En la fecha de cierre del ejercicio contable, la calificación de los bancos en los que se han colocado el efectivo y los depósitos a corto plazo y la calificación de las inversiones son las siguientes:

Calificación crediticia ¹	Efectivo y equivalentes en efectivo		Inversiones	
	Valor contable (en miles de dólares de los EE.UU.)	Porcentaje	Valor contable (en miles de dólares de los EE.UU.)	Porcentaje
AAA	–	–	2 601	0,4
AA	60 785	19,6	90 478	15,6
A	228 573	73,8	299 874	51,6
BBB	8 386	2,7	–	–
<BBB	11 038	3,6	–	–
Sin calificación	842 ²	0,3	187 967 ³	32,4
Total	309 624	100,0	580 920	100,0

¹ La calificación se basa en las calificaciones crediticias a largo plazo otorgadas por Fitch; cuando no se disponía de dichas calificaciones, se utilizaron calificaciones equivalentes otorgadas por Standard and Poor's y Moody's. La categoría de calificación A incluye las calificaciones A+ y A-; la categoría de calificación AA incluye las calificaciones AA+ y AA-.

² La OIT lleva a cabo proyectos en todo el mundo. Una pequeña parte de las cuentas bancarias que se encuentran fuera de Ginebra está en bancos cuya calificación no se basa en calificaciones crediticias externas.

³ Inversiones de la OIT en fondos comunes de inversión que no han sido evaluados por ninguna agencia de calificación crediticia, pero que ofrecen información adecuada sobre el riesgo crediticio del activo subyacente.

147. La OIT limita su exposición al riesgo de crédito de contraparte de instrumentos derivados suscribiendo contratos principalmente con instituciones financieras de renombre (con una calificación crediticia de nivel A). A finales de 2019 la calificación de las contrapartes de instrumentos derivados era del nivel A al nivel A+ y el máximo nivel de exposición ascendía a 3, 34 millones de dólares.

148. La OIT no está expuesta a un riesgo crediticio importante en relación con las cuentas por cobrar ya que las contribuciones son abonadas principalmente por grandes organismos gubernamentales o reguladores.

Riesgo de liquidez

149. El riesgo de liquidez es el riesgo de que la OIT tenga dificultades para cumplir sus obligaciones financieras relativas al pasivo financiero.

150. La OIT controla el riesgo de liquidez efectuando verificaciones continuas de la cuantía real y estimada de los flujos de efectivo. El total de activos corrientes de la OIT, que asciende a 1 086, 68 millones de dólares es suficiente para cubrir el pasivo financiero corriente de 839,23 millones de dólares. Se prevé que, de manera continuada, la OIT seguirá disponiendo de suficiente liquidez para atender sus obligaciones financieras.

Gestión del capital

151. La OIT define el capital de fondos que administra como el conjunto de sus activos netos, que se compone de los saldos acumulados y las reservas. Los objetivos de la OIT con respecto a la gestión del capital son preservar su capacidad de funcionamiento institucional, financiar su base de activos y cumplir con su misión y objetivos, conforme a lo dispuesto por los Estados Miembros y los donantes. La estrategia global de la OIT con respecto a la gestión del capital incluye el mantenimiento de un equilibrio entre sus actividades operativas y sus actividades de inversión con una financiación bienal, y la cobertura de sus necesidades de gasto en dólares con los ingresos en francos suizos procedentes de las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros.

152. La OIT administra su estructura de capital basándose en la coyuntura económica mundial, las características de los riesgos de los activos subyacentes y las necesidades de capital circulante. La OIT gestiona su capital mediante la verificación periódica de los resultados reales con respecto a los presupuestos aprobados por los Estados Miembros.

Nota 23 – Arrendamiento operativo

153. La OIT suscribe contratos de arrendamiento operativo para la utilización de los locales de las oficinas exteriores y regionales, así como para la utilización de equipos de impresión y fotocopiadoras. Algunos de estos contratos de arrendamiento contienen cláusulas relativas a la renovación y a la revisión del precio de los alquileres, que se basan en general en los índices de inflación locales.

154. La cuantía total abonada por la OIT a otras organizaciones de las Naciones Unidas respecto de contratos de arrendamiento en virtud de acuerdos de financiación compartida sobre la base del reembolso de los gastos reales efectuados fue de 2, 74 millones de dólares en 2019 (frente a 2, 24 millones de dólares en 2018).

155. El importe total de los gastos de arrendamiento y subarrendamiento registrado en 2019 fue de 11, 03 millones de dólares (frente a 11, 68 millones de dólares en 2018).

156. Los pagos futuros mínimos en concepto de arrendamientos no cancelables para los períodos siguientes son los siguientes:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
En un plazo de un año	448	514
En un plazo superior a un año pero inferior a cinco años	1 657	1 710
En un plazo superior a cinco años	–	395
Valor total de los compromisos de arrendamiento operativo	2 105	2 619

157. El monto total de la renta obtenida en el marco de contratos de arrendamiento contingente en 2019 fue de 0,77 millones de dólares (frente a 0,83 millones de dólares en 2018). Esta cifra comprendía un acuerdo de financiación compartida suscrito por el CIF-OIT con otras organizaciones de las Naciones Unidas, en virtud del cual la renta se basaba en el reembolso de los gastos reales incurridos, y un acuerdo de reparto de los beneficios suscrito con el operador del servicio de restauración en la sede de la OIT en Ginebra, basado en un porcentaje de los ingresos.

Nota 24 – Estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados

158. La OIT no publica un presupuesto consolidado. En consecuencia, se preparan estados de comparación individuales entre los importes presupuestados y los importes realizados respecto de cada uno de los presupuestos publicados: el presupuesto ordinario, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, el presupuesto del CINTERFOR, adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, y el presupuesto del CIF-OIT, adoptado por su Consejo. Los presupuestos aprobados se rigen por el Reglamento Financiero y se elaboran utilizando un método distinto al empleado en los estados financieros consolidados.

159. Con arreglo a las NICSP, cuando los estados financieros consolidados y el presupuesto no se preparen sobre una base comparable, se debe presentar una conciliación de los resultados en la que se indiquen por separado las diferencias en cuanto al método utilizado, las diferencias temporales y las diferencias de entidad.

Diferencias relativas al método utilizado

160. El estado de situación financiera consolidado, el estado de rendimiento financiero consolidado, el estado consolidado de cambios en el activo neto y el estado de flujos de efectivo consolidado se preparan siguiendo un criterio estricto del devengo, mientras que los presupuestos aprobados se preparan con arreglo al criterio del devengo modificado. Además, en la preparación del presupuesto ordinario de la OIT se utiliza un tipo de cambio presupuestario fijo. En la preparación de los estados financieros consolidados, todas las transacciones en divisas se convierten a dólares utilizando el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas correspondiente a la fecha de cada transacción.

Diferencias temporales

161. Las diferencias temporales se deben al hecho de que el presupuesto ordinario de la OIT y el presupuesto del CINTERFOR se preparan y se aprueban cada dos años, mientras que los estados financieros son anuales.

Diferencias relativas a las entidades

162. Las diferencias relativas a las entidades obedecen a que en los presupuestos aprobados y publicados solamente figuran algunos de los fondos administrados por la Organización, mientras que en los estados financieros consolidados se proporciona información sobre todos los fondos y entidades de la OIT.

163. En el cuadro que figura a continuación se presenta una conciliación entre el resultado según una base presupuestaria con arreglo al Reglamento Financiero y el resultado según una base de acumulación con arreglo a la aplicación de las NICSP:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	Presupuesto ordinario	CINTERFOR	CIF-OIT	Otros fondos y eliminaciones	Total
Resultado neto según una base presupuestaria (Estado V)	(76 415)	129	3 517		(72 769)
Menos: diferencias temporales	(7 043)	(175)	(1 123)		(8 341)
Resultado neto ajustado	(83 458)	(46)	2 394		(81 110)
Conciliación de partidas de una base presupuestaria a una base de acumulación (NICSP):					
Tratamiento de las diferencias cambiarias	10 943		369		11 312
Provisión para contribuciones prorrateadas por cobrar	65 821				65 821
Amortización de las cuentas por cobrar a Estados Miembros con acuerdos financieros	230				230
Reconocimiento del inventario	324				324
Reconocimiento de los bienes y equipos	178	(13)	(375)		(210)
Reconocimiento de los activos intangibles	662				662
Acumulación de prestaciones al personal	(871)	40			(831)
Provisión para contingencias (imprevistos)	3 382				3 382
Ganancias no realizadas de los contratos de compra a plazo	1 008				1 008
Gastos devengados por servicios de formación y de otro tipo del CIF-OIT	(275)				(275)
Utilización del superávit de años anteriores (CIF-OIT)			(670)		(670)
Diferencia relativa a la entidad (CIF-OIT)			(235)		(235)
Fondos subsidiarios				(33 538)	(33 538)
Diferencias totales	81 402	27	(911)	(33 538)	46 980
Resultado neto según una base de acumulación con arreglo a las NICSP	(2 056)	(19)	1 483	(33 538)	(34 130)

164. En el cuadro que figura a continuación se presenta una conciliación entre el Estado V y el Estado IV del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019:

(en miles de dólares de los EE.UU.)	Actividades operativas	Actividades de inversión	Actividades de financiación	Total
Superávit (déficit) neto sobre una base presupuestaria (Estado V)	(72 769)	–	–	(72 769)
Diferencias temporales	(8 341)	–	–	(8 341)
Diferencias relativas al método utilizado	80 301	452	–	80 753
Diferencias relativas a las entidades	20 581	(94 198)	20 420	(53 197)
Flujo neto de efectivo consolidado (Estado IV)	19 772	(93 746)	20 420	(53 554)
Efecto de las diferencias de cambio en el efectivo y equivalentes de efectivo				3 819
Aumento neto del efectivo y equivalentes de efectivo				(49 735)

Nota 25 – Divulgación de información sobre partes relacionadas

165. Los principales directivos de la Oficina durante el ejercicio eran el Director General, los Directores Generales Adjuntos, los Subdirectores Generales, los Directores Regionales, el Tesorero y Contralor de Finanzas y el Consejero Jurídico. El Consejo de Administración está compuesto por representantes de los Estados Miembros y de los mandantes elegidos por la OIT, que prestan servicios sin recibir remuneración alguna por parte de la OIT y no se consideran como «principales directivos».

166. La remuneración total pagada a los principales directivos comprende los sueldos y todos los subsidios previstos en el marco del Estatuto del Personal de la OIT y aprobados por el Consejo de Administración. Los principales directivos están afiliados a la CCPPNU, a la que cotizan tanto el personal como la Organización; además, tienen derecho a afiliarse a la CSSP, así como al Seguro de salud posterior al cese en el servicio, a condición de que cumplan los requisitos previstos en los Estatutos y el Reglamento Administrativo de la CSSP.

Categoría	2019		2018	
	Número de personas ¹	Remuneración (en miles de dólares de los EE.UU.)	Número de personas ¹	Remuneración (en miles de dólares de los EE.UU.)
Principales directivos	12,0	4 133	12,8	4 247

¹ Equivalente a tiempo completo.

167. En 2019 se concedieron nuevos anticipos por una cuantía de 0,03 millones de dólares. Al 31 de diciembre de 2019, el saldo total pendiente por anticipos concedidos a los principales directivos era de 0,07 millones de dólares.

168. No se concedieron a los principales directivos de la Oficina, ni tampoco a sus familiares cercanos, préstamos ni anticipos que no estuviesen también disponibles para otras categorías de personal, de conformidad con el Estatuto del Personal de la OIT.

169. En 2019 se llevaron a cabo transacciones con partes relacionadas concernientes a los principales directivos por un total de 0,34 millones de dólares (en 2018, dicho monto había sido de 0,16 millones de dólares). Todas estas transacciones son conformes a las condiciones que se aplicarían en el curso normal de las operaciones de la OIT.

Nota 26 – Ingresos procedentes de transacciones sin contraprestación

170. La principal fuente de ingresos de la OIT está constituida por transacciones sin contraprestación, como son las contribuciones prorrateadas pagadas por sus Estados Miembros y las contribuciones voluntarias en especie hechas por los donantes para los proyectos de cooperación para el desarrollo y la CSPO.

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019	2018
Contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros	385 772	386 794
Contribuciones voluntarias a proyectos de cooperación para el desarrollo y a la CSPO, y donaciones y subvenciones	294 531	261 134
Servicios de formación del CIF-OIT y otros ingresos de transacciones sin contraprestación	19 687	17 774
Ingresos totales de transacciones sin contraprestación	699 990	665 702
Cuentas por cobrar, contribuciones prorrateadas (nota 5)	151 967	85 189
Cuentas por cobrar, contribuciones voluntarias (nota 6)	495 175	382 689
Total de cuentas por cobrar, transacciones sin contraprestación	647 142	467 878
Pasivo registrado por contribuciones voluntarias condicionadas (nota 15)	513 867	370 151
Pasivo registrado por servicios de formación del CIF-OIT (nota 15)	14 928	12 952
Recaudación de anticipos con cargo a contribuciones prorrateadas (nota 15)	39 996	40 797
Pasivo total con cargo a transacciones sin contraprestación	568 791	423 900

Nota 27 – Activo contingente, pasivo contingente y compromisos

Activos contingentes

171. En la fecha de cierre, la OIT disponía de los siguientes activos contingentes:

(En miles de dólares de los EE.UU.)	2019
Contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros correspondientes a 2020-2021 ¹	790 640
Ingresos procedentes de contribuciones voluntarias para sufragar servicios de formación del CIF-OIT en ejercicios futuros	9 375
Contribuciones del Gobierno de Italia para sufragar la renovación de las instalaciones de los servicios de formación del CIF-OIT	2 945
Contribuciones a la CSPO para ejercicios futuros	8 929
Total activos contingentes	811 889

¹ La cifra asciende a 790,64 millones de francos suizos al tipo de cambio presupuestario de 1 franco suizo por dólar aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo para el bienio 2020-2021.

Pasivos contingentes

172. La OIT tiene un pasivo contingente de 0,24 millones de dólares para cubrir las obligaciones resultantes de las reclamaciones o acciones legales presentadas ante el Tribunal Administrativo de la OIT (el pasivo contingente fue de 0,08 millones de dólares al 31 de diciembre de 2018).

Compromisos

173. Los contratos vigentes de renovación del edificio de la sede ascendían a un total de 8, 54 millones de dólares al 31 de diciembre de 2019 (al 31 de diciembre de 2018, ese monto era de 29, 36 millones de dólares).

174. En la nota 23 se presenta la cuantía de los pagos futuros mínimos en concepto de arrendamientos no cancelables.

Nota 28 – Contribuciones en especie

175. La OIT recibe de los Estados Miembros contribuciones en especie que consisten en el derecho a utilizar terrenos, espacio de oficinas y otras instalaciones para el desarrollo de sus actividades. Entre las principales contribuciones durante períodos prolongados figuran las siguientes:

Contribución en especie	Ubicación de la entidad controlada por la OIT/oficina exterior	Proporcionada por
Derecho a utilizar el campus y las instalaciones	CIF-OIT, Turín	Municipalidad de Turín, Italia
Derecho a utilizar el terreno	Islamabad	Gobierno del Pakistán
	Brasilia	Gobierno del Brasil
	Dar es Salaam	Gobierno de la República Unida de Tanzania
Derecho a utilizar el espacio de oficinas y otras instalaciones	Budapest	Gobierno de Hungría
	Beirut	Gobierno del Líbano
	Yaundé	Gobierno del Camerún
	Ciudad de Kuwait	Gobierno de Kuwait
	Ankara	Gobierno de Turquía
	Abuya	Gobierno de Nigeria
	Lisboa	Gobierno de Portugal
	Madrid	Gobierno de España
	Roma	Gobierno de Italia
	Colombo	Gobierno de Sri Lanka
	CINTERFOR, Montevideo	Gobierno del Uruguay

Nota 29 – Hechos contables posteriores

176. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración autorizó al Director General a que ultimara las condiciones contractuales para la venta de la parcela 4057, situada en Ginebra, que al 31 de diciembre de 2019 no se había vendido aún. Antes de la aprobación de los estados financieros se ha firmado el contrato de venta incondicional de la parcela 4057, que se ha vendido por un precio base de 150 millones de francos suizos. Este precio base de venta podría incrementarse si las autoridades locales aprueban una densidad de edificación superior al tope legal de 1,8. El producto de esta venta, y la correspondiente enajenación de las inversiones inmobiliarias, se consignarán en los estados financieros correspondientes al ejercicio que finalizará el 31 de diciembre de 2020.

177. La OIT también ha decidido vender el local que posee en propiedad en Bruselas (Bélgica), actualmente ocupado por la Oficina de la OIT para la Unión Europea y los Países del Benelux, y trasladar la Oficina a los locales compartidos de la Casa de las Naciones Unidas. Dado que, al 31 de diciembre de 2019, la OIT seguía ocupando dicho local, éste se ha consignado en la partida de «Bienes y equipos» (nota 12). Antes de la aprobación de los estados financieros se ha ultimado la venta del local por un precio de compra de 0,71 millones de euros, monto que se consignará en los estados financieros correspondientes al ejercicio que finalizará el 31 de diciembre de 2020.

178. En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró una pandemia mundial causada por el nuevo coronavirus (COVID-19). Esta situación está evolucionando y las medidas adoptadas a distintos niveles de gobierno tienen consecuencias económicas en el ámbito mundial y local. La Dirección está controlando la situación por el momento, pero las repercusiones generales que pueden tener estos acontecimientos para la OIT y sus actividades, incluidos los posibles efectos en los ingresos, los gastos y la valoración de los activos y pasivos, son demasiado inciertas como para poder hacer estimaciones a estas alturas.

179. El Consejo de Administración adoptó posteriormente la decisión de aplazar a junio de 2021 la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (inicialmente prevista para los días 25 de mayo a 5 de junio de 2021) y cancelar las reuniones correspondientes del Consejo de Administración, por lo que los presentes estados financieros no se someterán a la adopción del Consejo de Administración hasta la reunión de 2021.

Nota 30 – Reclasificación de cifras

180. En el Estado II – Estado de rendimiento financiero consolidado del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018, se ha reclasificado un monto de 3, 68 millones de dólares de la partida de «Otros gastos» a la partida de «Sueldos, prestaciones al personal y otros gastos de personal» con el fin de facilitar la comparación entre los ejercicios económicos de 2018 y 2019.

181. En la nota 8 – Inversiones, a los efectos de armonización con la presentación utilizada para el año en curso, los ingresos derivados de inversiones realizadas en 2018 en depósitos a corto plazo que posteriormente se transfirieron a los saldos de efectivo se han incluido en el cuadro relativo a los movimientos de las inversiones.

182. En la nota 11 – Otros activos corrientes, a los efectos de armonización con la presentación utilizada para el año en curso, la suma de 1, 37 millones de dólares se ha reclasificado de la partida «Anticipos al personal» (2018) a la partida «Otros».

Nota 31 – Información financiera por segmentos

183. La información financiera por segmentos presenta los datos más útiles para los lectores de los estados financieros, de modo que puedan evaluar la situación y el rendimiento financieros de la OIT y tomar decisiones sobre la asignación de los recursos.

184. Dicha información se presenta en un formato en el que se hace una distinción entre los fondos con presupuestos aprobados (Estados V-A, V-B y V-C), las actividades financiadas con contribuciones voluntarias y otros fondos subsidiarios (nota 24).

Estado de rendimiento financiero consolidado por segmento del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 (en miles de dólares de los Estados Unidos)

	Fondos con presupuestos aprobados				Actividades financiadas con contribuciones voluntarias	Fondos subsidiarios	Eliminación de transferencias entre segmentos	Total
	Presupuesto ordinario	CINTERFOR	CIF-OIT	Subtotal				
Ingresos								
Contribuciones prorrateadas	385 772	–	–	385 772	–	–	–	385 772
Contribuciones voluntarias	–	1 902	14 725	16 627	282 547	61 601	(66 244)	294 531
Servicios de formación del CIF-OIT	–	–	30 734	30 734	–	–	(12 072)	18 662
Ingresos de apoyo a los programas	–	–	–	–	–	27 147	(27 147)	–
Cotizaciones del personal en activo/jubilado	–	–	–	–	–	49 094	(26 879)	22 215
Ventas y regalías	–	–	714	714	8 412	5 547	(790)	13 883
Ingresos derivados de inversiones	–	29	174	203	4 390	16 142	–	20 735
Otros ingresos	71	15	1 100	1 186	–	1 252	–	2 438
Ingresos totales	385 843	1 946	47 447	435 236	295 349	160 783	(133 132)	758 236
Gastos								
Salarios, prestaciones al personal y otros gastos de personal	263 462	1 234	21 280	285 976	104 080	85 767	(19 943)	455 880
Viajes	13 166	111	4 154	17 431	10 949	1 214	(119)	29 475
Subcontratación	31 898	221	10 472	42 591	101 525	1 612	(1 643)	144 085
Gastos generales de funcionamiento	32 191	109	4 018	36 318	9 703	1 716	(1 144)	46 593
Suministros, material y equipo pequeño	5 381	28	1 186	6 595	4 058	358	(23)	10 988
Depreciación y amortización	1 505	13	982	2 500	–	7 416	–	9 916
Seminarios, talleres y otras actividades de formación	14 658	227	4 001	18 886	32 983	548	(8 586)	43 831
Desarrollo del personal	4 552	15	–	4 567	–	–	(595)	3 972
Prestaciones de salud	–	–	–	–	–	47 471	–	47 471
Contribuciones y subvenciones	34 313	–	1	34 314	1 878	48 536	(73 301)	11 427
Gastos de apoyo a los programas	–	–	–	–	27 773	5	(27 778)	–
Gastos de financiación	(230)	3	55	(172)	353	1 863	–	2 044
Otros gastos	2 257	–	–	2 257	–	605	–	2 862
Gastos totales	403 153	1 961	46 149	451 263	293 302	197 111	(133 132)	808 544
Ganancias (pérdidas) cambiarias	15 254	(4)	185	15 435	(708)	1 451	–	16 178
Superávit neto (déficit)	(2 056)	(19)	1 483	(592)	1 339	(34 877)	–	(34 130)

Estado de rendimiento financiero consolidado por segmento del año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 (en miles de dólares de los Estados Unidos)

	Fondos con presupuestos aprobados				Actividades financiadas con contribuciones voluntarias	Fondos subsidiarios	Eliminación de transferencias entre segmentos	Total
	Presupuesto ordinario	CINTERFOR	CIF-OIT	Subtotal				
Ingresos								
Contribuciones prorrateadas	386 794	–	–	386 794	–	–	–	386 794
Contribuciones voluntarias	–	1 882	15 595	17 477	248 281	106 051	(110 675)	261 134
Servicios de formación del CIF-OIT	–	–	25 597	25 597	–	–	(9 166)	16 431
Ingresos de apoyo a los programas	–	–	–	–	–	23 891	(23 891)	–
Cotizaciones del personal en activo/jubilado	–	–	–	–	–	48 219	(26 488)	21 731
Ventas y regalías	–	–	1 155	1 155	–	5 256	5 922	12 333
Ingresos derivados de inversiones	–	17	144	161	3 215	4 239	–	7 615
Otros ingresos	15	28	979	1 022	7 164	1 300	(7 163)	2 323
Ingresos totales	386 809	1 927	43 470	432 206	258 660	188 956	(171 461)	708 361
Gastos								
Salarios, prestaciones al personal y otros gastos de personal	254 617	1 396	21 412	277 425	93 542	86 314	(17 743)	439 538
Viajes	11 914	52	3 683	15 649	10 021	1 847	(224)	27 293
Subcontratación	20 919	63	8 254	29 236	84 305	1 759	(1 999)	113 301
Gastos generales de funcionamiento	30 410	116	4 507	35 033	9 602	1 981	(1 391)	45 225
Suministros, material y equipo pequeño	3 125	20	777	3 922	3 125	60	(17)	7 090
Depreciación y amortización	2 095	16	1 124	3 235	–	6 414	–	9 649
Seminarios, talleres y otras actividades de formación	9 478	88	3 769	13 335	25 739	587	(5 360)	34 301
Desarrollo del personal	4 743	18	–	4 761	2	–	(562)	4 201
Prestaciones de salud	–	–	–	–	–	48 132	–	48 132
Contribuciones y subvenciones	36 152	–	–	36 152	2 260	90 674	(119 777)	9 309
Gastos de apoyo a los programas	–	–	–	–	24 331	–	(24 331)	–
Gastos de financiación	(253)	3	57	(193)	432	1 697	–	1 936
Otros gastos	1 213	–	–	1 213	403	504	–	2 120
Gastos totales	374 413	1 772	43 583	419 768	253 762	239 969	(171 404)	742 095
Ganancias (pérdidas) cambiarias	6 325	(2)	181	6 504	(729)	(2 273)	–	3 502
Superávit neto (déficit)	18 721	153	68	18 942	4 169	(53 286)	(57)	(30 232)

Nota 32 – Contribuciones prorrateadas – Resumen

Contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros e importes adeudados por determinados Estados respecto de ejercicios anteriores en que eran Miembros de la OIT – Resumen del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 (en francos suizos)

Detalles	Saldos adeudados al 01.01.2018 ¹⁾	Contribuciones prorrateadas para 2018-2019	Total de importes adeudados	Importes recibidos o acreditados ²⁾			Saldos adeudados al 31.12.2019
				2018	2019	Ingresos totales	
A. Contribuciones prorrateadas para 2018-2019:							
2018 – Prorrateadas de acuerdo con el presupuesto		380 298 200	380 298 200	305 592 312	47 391 934	352 984 246	27 313 954
2019 – Prorrateadas de acuerdo con el presupuesto		380 298 200	380 298 200	-	262 772 074	262 772 074	117 526 126
Total contribuciones prorrateadas para 2018-2019		760 596 400	760 596 400	305 592 312	310 164 008	615 756 320	144 840 080
B. Contribuciones prorrateadas para ejercicios económicos anteriores adeudadas por Estados Miembros	158 763 278		158 763 278	131 215 598	7 736 036	138 951 634	19 811 644
C. Importes adeudados por determinados Estados respecto de ejercicios anteriores en que eran Miembros de la OIT	6 615 689		6 615 689	-	-	-	6 615 689
Total contribuciones prorrateadas y otros importes adeudados respecto de ejercicios anteriores	165 378 967	-	165 378 967	131 215 598	7 736 036	138 951 634	26 427 333
Total 2018-2017	165 378 967	760 596 400	925 975 367	436 807 910	317 900 044	754 707 954	171 267 413
Total 2016-2017	111 459 218	757 529 634	868 988 852	398 541 330	305 068 555	703 609 885	165 378 967

Saldo adeudado en dólares de los EE.UU. al tipo de cambio de las Naciones Unidas vigente el 31 de diciembre de 2019 (0,975 francos suizos por dólar)

Menos los pagos anticipados en virtud de acuerdos financieros

Contribuciones prorrateadas por cobrar en dólares de los EE.UU.

¹ Se excluyen las contribuciones prorrateadas para 2018-2019.

² Se incluyen importes acreditados a los Estados Miembros por concepto de:

	2 018	2 019
Plan de incentivos para 2016 y 2017 respectivamente	121 641	6 749 081
50 por ciento de la prima neta devengada en ejercicios económicos anteriores	64 834	4 238 672
Superávit de tesorería en ejercicios económicos anteriores	208	-
Total de créditos	186 683	10 987 753

175 658 885

(1 285 057)

174 373 828

Nota 33 – Contribuciones prorrateadas – Información detallada

Contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros e importes adeudados por determinados Estados respecto de ejercicios anteriores en que eran Miembros de la OIT – información detallada sobre el año que finalizó el 31 de diciembre de 2018 (en francos suizos)

Estado	Contribuciones prorrateadas para 2018-2019							Contribuciones prorrateadas para ejercicios económicos anteriores						
	2018				2019			Saldo adeudado al 31.12.2019	Saldo adeudado al 01.01.2018	Cantidad recibida o acreditada		Saldo adeudado al 31.12.2019	Año civil de la contribución	Saldo adeudado al 31.12.2019
	Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada		Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada en 2019			en 2018				
	%	Cantidad	en 2018	en 2019	%	Cantidad		en 2018	en 2019	en 2018	en 2019			
Afganistán	0,006	22 818	-	2 960	0,006	22 818	-	42 676	42 648	-	42 648	-	2018-19	42 676
Albania	0,008	30 424	30 424	-	0,008	30 424	80	30 344	27 625	27 625	-	-	2019	30 344
Alemania	6,392	24 308 661	24 308 661	-	6,392	24 308 661	24 308 661	-	-	-	-	-	-	-
Angola	0,010	38 030	38 030	-	0,010	38 030	38 030	-	-	-	-	-	-	-
Antigua y Barbuda	0,002	7 606	7 606	-	0,002	7 606	7 606	-	141 859	141 859	-	-	-	-
Arabia Saudita	1,147	4 362 020	4 362 020	-	1,147	4 362 020	4 362 020	-	-	-	-	-	-	-
Argelia	0,161	612 280	612 280	-	0,161	612 280	612 280	-	-	-	-	-	-	-
Argentina	0,893	3 396 063	881	1 237 615	0,893	3 396 063	-	5 553 630	2 614 329	2 614 329	-	-	2018-19	5 553 630
Armenia	0,006	22 818	22 818	-	0,006	22 818	22 818	-	951 666	120 000	831 666	-	-	-
Australia	2,338	8 891 372	8 891 372	-	2,338	8 891 372	8 891 372	-	-	-	-	-	-	-
Austria	0,720	2 738 147	2 738 147	-	0,720	2 738 147	2 738 147	-	-	-	-	-	-	-
Azerbaiyán ¹	0,060	228 179	228 179	-	0,060	228 179	228 179	-	2 158 904	247 743	247 743	1 663 418	1995-2005	1 663 418
Bahamas	0,014	53 242	53 242	-	0,014	53 242	53 242	-	-	-	-	-	-	-
Bahrein	0,044	167 331	167 331	-	0,044	167 331	167 331	-	-	-	-	-	-	-
Bangladesh	0,010	38 030	38 030	-	0,010	38 030	38 000	30	-	-	-	-	2019	30
Barbados	0,007	26 621	26 621	-	0,007	26 621	26 621	-	-	-	-	-	-	-
Belarús	0,056	212 967	212 967	-	0,056	212 967	212 967	-	-	-	-	-	-	-
Bélgica	0,885	3 365 639	3 365 639	-	0,885	3 365 639	3 365 639	-	-	-	-	-	-	-
Belice	0,001	3 803	3 803	-	0,001	3 803	-	3 803	7 572	7 572	-	-	2019	3 803
Benin	0,003	11 409	10	-	0,003	11 409	-	22 808	11 447	-	85	11 362	2017-19	34 170
Bolivia, Estado Plurinacional de	0,012	45 636	18	-	0,012	45 636	-	91 254	45 448	45 434	-	14	2017-19	91 268
Bosnia y Herzegovina	0,013	49 439	49 439	-	0,013	49 439	1 979	47 460	-	-	-	-	2019	47 460
Botswana	0,014	53 242	53 242	-	0,014	53 242	53 242	-	-	-	-	-	-	-
Brasil	3,825	14 546 406	5 984	8 922 328	3,825	14 546 406	-	20 164 500	25 605 289	25 605 289	-	-	2018-19	20 164 500
Brunei Darussalam	0,029	110 286	110 286	-	0,029	110 286	110 286	-	-	-	-	-	-	-

Estado	Contribuciones prorrateadas para 2018-2019							Contribuciones prorrateadas para ejercicios económicos anteriores						
	2018				2019			Saldo adeudado al 31.12.2019	Saldo adeudado al 01.01.2018	Cantidad recibida o acreditada		Saldo adeudado al 31.12.2019	Año civil de la contribución	Saldo adeudado al 31.12.2019
	Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada		Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada en 2019			en 2018	en 2019			
	%	Cantidad	en 2018	en 2019	%	Cantidad								
Bulgaria	0,045	171 134	171 134		0,045	171 134	171 134	-	-	-	-	-	-	-
Burkina Faso	0,004	15 212	15 212		0,004	15 212	15 212	-	-	-	-	-	-	-
Burundi	0,001	3 803	3 803		0,001	3 803	3 803	-	-	-	-	-	-	-
Cabo Verde	0,001	3 803	3 803		0,001	3 803	3 803	-	9 431	9 431	-	-	-	-
Camboya	0,004	15 212	15 212		0,004	15 212	15 212	-	-	-	-	-	-	-
Camerún	0,010	38 030	-		0,010	38 030		76 060	72 087	-	68 305	3 782	2017-19	79 842
Canadá	2,922	11 112 313	11 112 313		2,922	11 112 313	11 112 313	-	-	-	-	-	-	-
Colombia	0,322	1 224 560	-		0,322	1 224 560		2 449 120	2 871 622	1 927 335	539 042	405 245	2017-19	2 854 365
Comoras ²	0,001	3 803	-		0,001	3 803		7 606	467 634	-	3 803	463 831	1986-2019	471 437
Congo	0,006	22 818	-		0,006	22 818		45 636	4 098	-	-	4 098	2017-19	49 734
Corea, República de	2,040	7 758 083	7 758 083		2,040	7 758 083	7 758 083	-	-	-	-	-	-	-
Costa Rica	0,047	178 740	178 740		0,047	178 740	178 740	-	12	12	-	-	-	-
Côte d'Ivoire	0,009	34 227	34 227		0,009	34 227	34 227	-	-	-	-	-	-	-
Croacia	0,099	376 495	376 495		0,099	376 495	376 495	-	-	-	-	-	-	-
Cuba	0,065	247 194	63	95 230	0,065	247 194	1 639	397 456	53 009	51 753	1 256	-	2018-19	397 456
Chad ²	0,005	19 015	-		0,005	19 015		38 030	26 429	-	-	26 429	2016-19	64 459
Chequia	0,344	1 308 226	1 308 226		0,344	1 308 226	1 308 226	-	-	-	-	-	-	-
Chile	0,399	1 517 390	1 517 390		0,399	1 517 390	411 830	1 105 560	-	-	-	-	2019	1 105 560
China	7,924	30 134 829	30 134 829		7,924	30 134 829	30 134 829	-	-	-	-	-	-	-
Chipre	0,043	163 528	163 528		0,043	163 528	163 528	-	-	-	-	-	-	-
Dinamarca	0,584	2 220 941	2 220 941		0,584	2 220 941	2 220 941	-	-	-	-	-	-	-
Djibouti	0,001	3 803	-		0,001	3 803		7 606	109 604	-	108 626	978	2017-19	8 584
Dominica ²	0,001	3 803	-		0,001	3 803		7 606	45 069	7 573	3 803	33 693	2009-19	41 299
Ecuador	0,067	254 800	-	60 940	0,067	254 800		448 660	409 783	-	409 783	-	2018-19	448 660
Egipto	0,152	578 053	-	578 053	0,152	578 053	578 053	-	-	-	-	-	-	-
El Salvador	0,014	53 242	139	51 395	0,014	53 242		54 950	169 492	169 492	-	-	2018-19	54 950
Emiratos Árabes Unidos	0,604	2 297 001	2 297 001		0,604	2 297 001	2 297 001	-	-	-	-	-	-	-
Eritrea	0,001	3 803	3 803		0,001	3 803	79	3 724	-	-	-	-	2019	3 724
Eslovaquia	0,160	608 477	608 477		0,160	608 477	608 477	-	-	-	-	-	-	-
Eslovenia	0,084	319 450	319 450		0,084	319 450	319 450	-	-	-	-	-	-	-
España	2,444	9 294 488	9 294 488		2,444	9 294 488	9 294 488	-	-	-	-	-	-	-

Estado	Contribuciones prorrateadas para 2018-2019							Contribuciones prorrateadas para ejercicios económicos anteriores						
	2018				2019			Saldo adeudado al 31.12.2019	Saldo adeudado al 01.01.2018	Cantidad recibida o acreditada		Saldo adeudado al 31.12.2019	Año civil de la contribución	Saldo adeudado al 31.12.2019
	Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada		Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada en 2019			en 2018	en 2019			
	%	Cantidad	en 2018	en 2019	%	Cantidad								
Estados Unidos	22,000	83 665 604	41 496 361	29 625 129	22,000	83 665 604	-	96 209 718	83 289 483	83 289 483	-	-	2018-19	96 209 718
Estonia	0,038	144 513	144 513	-	0,038	144 513	144 513	-	-	-	-	-	-	-
Eswatini	0,002	7 606	7 606	-	0,002	7 606	7 606	-	-	-	-	-	-	-
Etiopía	0,010	38 030	20	37 861	0,010	38 030	-	38 179	37 861	37 861	-	-	2018-19	38 179
Fiji	0,003	11 409	11 409	-	0,003	11 409	11 409	-	-	-	-	-	-	-
Filipinas	0,165	627 492	627 492	-	0,165	627 492	627 492	-	-	-	-	-	-	-
Finlandia	0,456	1 734 160	1 734 160	-	0,456	1 734 160	1 734 160	-	-	-	-	-	-	-
Francia	4,861	18 486 295	18 486 295	-	4,861	18 486 295	18 486 295	-	-	-	-	-	-	-
Gabón ²	0,017	64 651	21	-	0,017	64 651	-	129 281	244 665	-	244 665	-	2014-19	373 946
Gambia ²	0,001	3 803	-	-	0,001	3 803	-	7 606	67 767	-	67 767	-	1999-2019	75 373
Georgia	0,008	30 424	30 424	-	0,008	30 424	30 424	-	875 493	430 066	445 427	-	-	-
Ghana	0,016	60 848	60 848	-	0,016	60 848	59 935	913	64 093	64 093	-	-	2019	913
Granada ²	0,001	3 803	-	-	0,001	3 803	-	7 606	18 728	3 783	-	14 945	2014-19	22 551
Grecia	0,471	1 791 204	1 791 204	-	0,471	1 791 204	1 790 700	504	-	-	-	-	2019	504
Guatemala	0,028	106 483	106 483	-	0,028	106 483	106 483	-	-	-	-	-	-	-
Guinea	0,002	7 606	86	7 381	0,002	7 606	225	7 520	-	-	-	-	2018-19	7 520
Guinea Ecuatorial	0,010	38 030	-	38 030	0,010	38 030	36 084	1 946	209 537	-	209 537	-	2019	1 946
Guinea-Bissau ²	0,001	3 803	-	-	0,001	3 803	-	7 606	279 389	-	-	279 389	1992-2001 + 2003-2019	286 995
Guyana	0,002	7 606	7 606	-	0,002	7 606	7 606	-	-	-	-	-	-	-
Haití	0,003	11 409	7	11 402	0,003	11 409	11 409	-	5	-	5	-	-	-
Honduras	0,008	30 424	30 424	-	0,008	30 424	30 424	-	-	-	-	-	-	-
Hungría	0,161	612 280	612 280	-	0,161	612 280	612 280	-	-	-	-	-	-	-
India	0,737	2 802 798	2 802 798	-	0,737	2 802 798	2 802 798	-	-	-	-	-	-	-
Indonesia	0,504	1 916 703	1 916 703	-	0,504	1 916 703	1 916 703	-	-	-	-	-	-	-
Irán, República Islámica del ^{d)}	0,471	1 791 204	1 069	102 728	0,471	1 791 204	-	3 478 611	2 004 404	1 328 608	675 796	-	2018-19	3 478 611
Iraq ¹	0,129	490 585	5	490 580	0,129	490 585	487 834	2 751	3 840 914	793 215	609 540	2 438 159	1997-2007 + 2019	2 440 910
Irlanda	0,335	1 273 999	1 273 999	-	0,335	1 273 999	1 273 999	-	-	-	-	-	-	-
Islandia	0,023	87 469	87 469	-	0,023	87 469	87 469	-	-	-	-	-	-	-
Islas Cook	0,001	3 803	3 792	11	0,001	3 803	3 803	-	-	-	-	-	-	-

Estado	Contribuciones prorrateadas para 2018-2019							Contribuciones prorrateadas para ejercicios económicos anteriores						
	2018				2019			Saldo adeudado al 31.12.2019	Saldo adeudado al 01.01.2018	Cantidad recibida o acreditada		Saldo adeudado al 31.12.2019	Año civil de la contribución	Saldo adeudado al 31.12.2019
	Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada		Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada en 2019			en 2018	en 2019			
	%	Cantidad	en 2018	en 2019	%	Cantidad								
Islas Marshall	0,001	3 803	3 803		0,001	3 803	3 803			-				
Islas Salomón ²	0,001	3 803	-		0,001	3 803		7 606	41 477	-	3 803	37 674	2005-07 + 2010-19	45 280
Israel	0,430	1 635 282	1 616 160	19 122	0,430	1 635 282	848 929	786 353	284 122	284 122				786 353
Italia	3,750	14 261 182	14 261 182		3,750	14 261 182	14 261 182		847 427	847 427				
Jamaica	0,009	34 227	34 227		0,009	34 227	34 227			-				
Japón	9,684	36 828 078	36 828 078		9,684	36 828 078	36 828 078			-				
Jordania	0,020	76 060	76 060		0,020	76 060	76 060		75 692	75 692				
Kazajstán ¹	0,191	726 369	726 369		0,191	726 369	726 369		772 012	257 335	257 335	257 342	1998-99	257 342
Kenya	0,018	68 454	21 512	46 942	0,018	68 454		68 454	87 084	87 084			2019	68 454
Kirguistán ¹	0,002	7 606	7 606		0,002	7 606	7 606		1 166 323	58 316	58 316	1 049 691	1993-2017	1 049 691
Kiribati	0,001	3 803	1	3 802	0,001	3 803	3 719	84	7 802	3 940	3 862		2019	84
Kuwait	0,285	1 083 850	666	1 083 184	0,285	1 083 850	1 083 796	54	1 079 467	-	1 079 467		2019	54
Lesotho	0,001	3 803	3 803		0,001	3 803	3 803			-				
Letonia	0,050	190 149	190 149		0,050	190 149	190 149			-				
Libano	0,046	174 937	49		0,046	174 937		349 825	356 906	156 045	192 842	8 019	2017-19	357 844
Liberia	0,001	3 803	3 803		0,001	3 803	3 803			-				
Libia	0,125	475 373	-		0,125	475 373		950 746	1 897 026	473 450	950 127	473 449	2017-19	1 424 195
Lituania	0,072	273 815	273 815		0,072	273 815	273 815			-				
Luxemburgo	0,064	243 391	243 391		0,064	243 391	243 391		241 977	241 977				
Macedonia del Norte, República de	0,007	26 621	26 621		0,007	26 621	26 621			-				
Madagascar	0,003	11 409	11 409		0,003	11 409	11 409		818	818				
Malasia	0,322	1 224 560	1 224 560		0,322	1 224 560	1 224 560			-				
Malawi	0,002	7 606	4		0,002	7 606		15 208	150	-		150	2017-19	15 358
Maldivas, República de	0,002	7 606	7 606		0,002	7 606	7 606		11 362	11 362				
Mali	0,003	11 409	11 409		0,003	11 409	11 409			-				
Malta	0,016	60 848	60 826	22	0,016	60 848	60 843	5	16	16			2019	5
Marruecos	0,054	205 361	205 361		0,054	205 361	205 361			-				
Mauricio	0,012	45 636	45 592	44	0,012	45 636	45 592	44		-			2019	44
Mauritania	0,002	7 606	1 097	6 509	0,002	7 606	7 455	151		-			2019	151

Estado	Contribuciones prorrateadas para 2018-2019							Contribuciones prorrateadas para ejercicios económicos anteriores						
	2018				2019			Saldo adeudado al 31.12.2019	Saldo adeudado al 01.01.2018	Cantidad recibida o acreditada		Saldo adeudado al 31.12.2019	Año civil de la contribución	Saldo adeudado al 31.12.2019
	Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada		Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada en 2019			en 2018	en 2019			
	%	Cantidad	en 2018	en 2019	%	Cantidad								
México	1,436	5 461 082	1 461 082	4 000 000	1,436	5 461 082	5 461 082	11 047 470	11 047 470	-	-	2019	5 461 082	
Moldova, República de ¹	0,004	15 212	15 212	-	0,004	15 212	15 212	1 091 736	136 467	136 467	818 802	1996-2004	818 802	
Mongolia	0,005	19 015	19 015	-	0,005	19 015	19 015	-	-	-	-	-	-	
Montenegro	0,004	15 212	15 212	-	0,004	15 212	15 212	-	-	-	-	-	-	
Mozambique	0,004	15 212	8	15 204	0,004	15 212	716	14 496	-	-	-	2019	14 496	
Myanmar	0,010	38 030	38 030	-	0,010	38 030	37 158	872	-	-	-	2019	872	
Namibia	0,010	38 030	38 030	-	0,010	38 030	38 030	-	-	-	-	-	-	
Nepal	0,006	22 818	22 125	-	0,006	22 818	405	23 106	94	94	-	2018-19	23 106	
Nicaragua	0,004	15 212	15 212	-	0,004	15 212	15 212	-	676	676	-	-	-	
Níger	0,002	7 606	-	7 606	0,002	7 606	7 606	-	15 136	-	15 136	-	-	
Nigeria	0,209	794 823	-	419 379	0,209	794 823	-	1 170 267	48 560	-	48 560	2018-19	1 170 267	
Noruega	0,849	3 228 732	3 228 732	-	0,849	3 228 732	3 228 732	-	-	-	-	-	-	
Nueva Zelanda	0,268	1 019 199	1 019 199	-	0,268	1 019 199	1 019 199	-	-	-	-	-	-	
Omán	0,113	429 737	429 737	-	0,113	429 737	429 737	-	25	25	-	-	-	
Países Bajos	1,483	5 639 822	5 639 822	-	1,483	5 639 822	5 639 822	-	-	-	-	-	-	
Pakistán	0,093	353 677	352 253	1 424	0,093	353 677	318 669	35 008	11 260	11 260	-	2019	35 008	
Palau	0,001	3 803	2	-	0,001	3 803	-	7 604	171	-	171	2017-19	7 775	
Panamá	0,034	129 301	116 415	12 886	0,034	129 301	112 443	16 858	7 791	7 791	-	2019	16 858	
Papua Nueva Guinea	0,004	15 212	8	15 204	0,004	15 212	-	15 212	6 913	-	6 913	2019	15 212	
Paraguay ¹	0,014	53 242	53 242	-	0,014	53 242	50 711	2 531	384 240	42 723	42 723	1999-2003 + 2011-13 + 2019	301 325	
Perú	0,136	517 205	353 729	163 476	0,136	517 205	164 895	352 310	-	-	-	2019	352 310	
Polonia	0,841	3 198 308	3 198 308	-	0,841	3 198 308	3 198 308	-	-	-	-	-	-	
Portugal	0,392	1 490 769	1 490 769	-	0,392	1 490 769	1 490 769	-	-	-	-	-	-	
Qatar	0,269	1 023 002	1 023 002	-	0,269	1 023 002	1 023 002	-	-	-	-	-	-	
Reino Unido	4,465	16 980 315	16 980 315	-	4,465	16 980 315	16 980 315	-	-	-	-	-	-	
República Árabe Siria	0,024	91 271	45 641	-	0,024	91 271	2 259	134 642	-	-	-	2018-19	134 642	
República Centroafricana ¹	0,001	3 803	3 635	168	0,001	3 803	67	3 736	49 475	8 515	40	1998-2000 + 2004-07 + 2019	44 656	

Estado	Contribuciones prorrateadas para 2018-2019						Contribuciones prorrateadas para ejercicios económicos anteriores						
	2018			2019			Saldo adeudado al 31.12.2019	Saldo adeudado al 01.01.2018	Cantidad recibida o acreditada		Saldo adeudado al 31.12.2019	Año civil de la contribución	Saldo adeudado al 31.12.2019
	Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada	Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada			en 2018	en 2019			
	%	Cantidad	en 2018	en 2019	%	Cantidad							
República Democrática del Congo	0,008	30 424	6	0,008	30 424	60 842	22 596	-	-	22 596	2017-19	83 438	
República Democrática Popular Lao	0,003	11 409	11 409	0,003	11 409	7 756	3 653	3 613	3 613	-	2019	3 653	
República Dominicana	0,046	174 937	174 937	0,046	174 937	170 684	4 253	9 702	9 702	-	2019	4 253	
Rumania	0,184	699 749	699 740	0,184	699 749	699 740	9	5	5	-	2019	9	
Rusia, Federación de	3,089	11 747 411	11 747 411	3,089	11 747 411	11 747 411	-	-	-	-	-	-	
Rwanda	0,002	7 606	5	0,002	7 606	6 990	8 217	616	-	616	2018-19	8 217	
Saint Kitts y Nevis	0,001	3 803	3 482	0,001	3 803	3 803	-	-	-	-	-	-	
Samoa	0,001	3 803	3 803	0,001	3 803	3 803	-	-	-	-	-	-	
San Marino	0,003	11 409	11 409	0,003	11 409	11 409	-	-	-	-	-	-	
San Vicente y las Granadinas	0,001	3 803	48	0,001	3 803	2 369	1 434	4 267	-	4 267	2019	1 434	
Santa Lucía	0,001	3 803	2	0,001	3 803	185	7 419	-	-	-	2018-19	7 419	
Santo Tomé y Príncipe ²	0,001	3 803	-	0,001	3 803	-	7 606	197 091	-	197 091	1995-2019	204 697	
Senegal	0,005	19 015	-	0,005	19 015	16 202	21 828	16 400	-	16 400	2018-19	21 828	
Serbia	0,032	121 695	121 695	0,032	121 695	121 695	-	-	-	-	-	-	
Seychelles	0,001	3 803	3 803	0,001	3 803	3 803	-	-	-	-	-	-	
Sierra Leona ¹	0,001	3 803	-	0,001	3 803	-	7 606	432 653	-	174 267	258 386	1992-2019	265 992
Singapur	0,447	1 699 933	1 699 933	0,447	1 699 933	1 699 933	-	-	-	-	-	-	
Somalia ¹	0,001	3 803	-	0,001	3 803	-	7 606	411 940	-	-	411 940	1998-2019	419 546
Sri Lanka	0,031	117 892	117 892	0,031	117 892	117 892	-	-	-	-	-	-	
Sudáfrica	0,364	1 384 285	1 384 285	0,364	1 384 285	1 384 285	-	-	-	-	-	-	
Sudán	0,010	38 030	15	0,010	38 030	-	76 045	42 872	-	38 015	4 857	2017-19	80 902
Sudán del Sur ²	0,003	11 409	-	0,003	11 409	-	22 818	75 164	-	-	75 164	2012-19	97 982
Suecia	0,957	3 639 454	3 639 454	0,957	3 639 454	3 639 454	-	-	-	-	-	-	
Suiza	1,141	4 339 202	4 339 202	1,141	4 339 202	4 339 202	-	-	-	-	-	-	
Suriname	0,006	22 818	4	0,006	22 818	-	45 632	38 370	22 496	-	15 874	2017-19	61 506
Tailandia	0,291	1 106 668	1 106 668	0,291	1 106 668	1 106 668	-	-	-	-	-	-	
Tanzania, República Unida de	0,010	38 030	38 030	0,010	38 030	38 030	-	38 029	38 029	-	-	-	
Tayikistán ²	0,004	15 212	-	0,004	15 212	-	30 424	496 915	38 120	37 750	421 045	1995-2019	451 469
Timor-Leste	0,003	11 409	-	0,003	11 409	-	22 818	565	-	-	565	2017-19	23 383
Togo	0,001	3 803	3 803	0,001	3 803	3 803	-	-	-	-	-	-	

Estado	Contribuciones prorrateadas para 2018-2019							Contribuciones prorrateadas para ejercicios económicos anteriores						
	2018				2019			Saldo adeudado al 31.12.2019	Saldo adeudado al 01.01.2018	Cantidad recibida o acreditada		Saldo adeudado al 31.12.2019	Año civil de la contribución	Saldo adeudado al 31.12.2019
	Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada		Contribuciones prorrateadas		Cantidad recibida o acreditada en 2019			en 2018	en 2019			
	%	Cantidad	en 2018	en 2019	%	Cantidad								
Tonga	0,001	3 803	-	3 803	0,001	3 803	3 777	26	28	-	28	-	2019	26
Trinidad y Tabago	0,034	129 301	129 301	-	0,034	129 301	129 301	-	-	-	-	-	-	-
Túnez	0,028	106 483	106 483	-	0,028	106 483	106 483	-	-	-	-	-	-	-
Turkmenistán	0,026	98 877	98 877	-	0,026	98 877	4 565	94 312	-	-	-	-	2019	94 312
Turquía	1,019	3 875 239	3 875 239	-	1,019	3 875 239	3 875 239	-	-	-	-	-	-	-
Tuvalu	0,001	3 803	5	-	0,001	3 803	64	7 537	114	-	114	-	2017-19	7 651
Ucrania ¹	0,103	391 707	391 707	-	0,103	391 707	391 707	-	1 265 887	316 472	316 472	632 943	1999 + 2009	632 943
Uganda	0,009	34 227	34 227	-	0,009	34 227	34 159	68	-	-	-	-	2019	68
Uruguay	0,079	300 436	-	300 436	0,079	300 436	300 436	-	-	-	-	-	-	-
Uzbekistán ¹	0,023	87 469	87 469	-	0,023	87 469	87 469	-	1 237 000	112 000	149 800	975 200	1998-2014	975 200
Vanuatu	0,001	3 803	-	3 803	0,001	3 803	3 582	221	605	-	605	-	2019	221
Venezuela, República Bolivariana de ²	0,571	2 171 503	-	-	0,571	2 171 503	-	4 343 006	8 053 694	-	-	8 053 694	2014-19	12 396 700
Viet Nam	0,058	220 573	220 573	-	0,058	220 573	220 573	-	-	-	-	-	-	-
Yemen ²	0,010	38 030	20	-	0,010	38 030	-	76 040	75 732	-	-	75 732	2016-19	151 772
Zambia	0,007	26 621	12	-	0,007	26 621	-	53 230	28 369	-	5 160	23 209	2017-19	76 439
Zimbabwe	0,004	15 212	8	-	0,004	15 212	-	30 416	447	-	-	447	2017-19	30 863
Total	100,000	380 298 200	305 592 312	47 391 934	100,000	380 298 200	262 772 074	144 840 080	158 763 278	131 215 598	7 736 036	19 811 644		164 651 724

<i>Cantidades debidas por determinados Estados por anteriores periodos de pertenencia a la OIT</i>														
Paraguay ³	-	-	-	-	-	-	-	-	245 066	-	-	245 066	1937	245 066
Ex Rep. Fed. Socialista de Yugoslavia ⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	6 370 623	-	-	6 370 623	1989-2011	6 370 623
Total - Sumas debidas por Estados por periodos anteriores de pertenencia a la OIT	-	-	-	-	-	-	-	-	6 615 689	-	-	6 615 689		6 615 689
Total	100,000	380 298 200	305 592 312	47 391 934	100	380 298 200	262 772 074	144 840 080	165 378 967	131 215 598	7 736 036	26 427 333		171 267 413

¹ Acuerdos financieros.

Los Estados Miembros que figuran en el siguiente cuadro han firmado acuerdos financieros para la liquidación de las contribuciones atrasadas o de importes adeudados respecto de períodos anteriores de pertenencia a la OIT.

Estado Miembro	Reunión de la Conferencia en que se aprobó el acuerdo financiero	
Azerbaiyán	95. ^a	(2006)
Iraq	97. ^a	(2008)
Kazajstán	88. ^a	(2000)
Kirguistán	106. ^a	(2017)
Paraguay	102. ^a	(2013)
República Centroafricana	97. ^a	(2008)
República de Moldova	93. ^a	(2005)
Sierra Leona	108. ^a	(2019)
Somalia	108. ^a	(2019)
Ucrania	99. ^a	(2010)
Uzbekistán	104. ^a	(2015)

² Estados Miembros con retrasos de dos o más años, que han perdido el derecho de voto en virtud de lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución. La cuantía de las contribuciones atrasadas de estos Estados Miembros es igual o superior al total adeudado por los dos años anteriores completos (2017-2018). Por consiguiente, cada uno de estos Estados Miembros ha perdido el derecho de voto, de conformidad con las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización.

³ El Paraguay debe 245 066 francos suizos en concepto de contribuciones a la OIT y a otras organizaciones de la sociedad de las Naciones con respecto al período anterior a 1939. En su 45.^a reunión (1961), la CIT decidió cancelar estas contribuciones atrasadas, con efecto a partir de la fecha en que se efectuase el pago de todas las contribuciones atrasadas del Paraguay adeudadas desde la fecha en que volvió a ingresar en la Organización.

⁴ Situación de la ex República Federativa Socialista de Yugoslavia. La ex República Federativa Socialista de Yugoslavia fue suprimida de la lista de Estados Miembros de la OIT el 24 de noviembre de 2000.

6. Informe del Auditor Externo al Consejo de Administración

Sobre las operaciones financieras de la Organización Internacional del Trabajo

del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019



República de Filipinas

COMISIÓN DE AUDITORÍA

Commonwealth Avenue, Ciudad de Quezón, Filipinas

A la atención del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

Tenemos el honor de transmitir el Informe del Auditor Externo sobre las operaciones financieras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el ejercicio contable de 2019.

Este informe, presentado en cumplimiento del mandato conferido al Auditor Externo, contiene los resultados de nuestra auditoría de los estados financieros de 2019, así como las observaciones y recomendaciones que formulamos a raíz de nuestro examen sobre la gestión de los recursos humanos y el funcionamiento de las oficinas regionales y de país de la Organización. Las recomendaciones que pudieran aportar un valor añadido se comunicaron a la Dirección y se debatieron con ella a fin de seguir mejorando la eficiencia y eficacia de la gestión de la Organización.

Nuestra auditoría se llevó a cabo en conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría. Abordamos las cuestiones relativas al examen de los estados financieros de la Organización que nos llamaron la atención en el transcurso de la auditoría y de las que, a nuestro juicio, el Consejo de Administración debería tomar conocimiento. Quedamos a disposición del Consejo para profundizar cualquiera de estos puntos durante su reunión que tendrá lugar en junio de 2021.

Deseamos dejar constancia de nuestro agradecimiento por la cooperación y la asistencia que recibieron nuestros auditores del Director General y de todo su personal, así como por el apoyo e interés que manifestó el Consejo de Administración por nuestra labor como auditores externos.

Atentamente,

(Firmado) **Michael G. Aguinaldo**

Presidente, Comisión de Auditoría, República de Filipinas
Auditor Externo

Ciudad de Quezón, Filipinas
1.º de junio de 2020

**República de Filipinas
COMISIÓN DE AUDITORÍA
Ciudad de Quezón**



**Informe del Auditor Externo al Consejo
de Administración sobre las operaciones
financieras de la Organización
Internacional del Trabajo**

**del año que finalizó el
31 de diciembre de 2019**

**INFORME DEL AUDITOR EXTERNO
AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE
LAS OPERACIONES FINANCIERAS DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
DEL AÑO QUE FINALIZÓ EL 31 DE DICIEMBRE DE 2019**

Índice

Resumen

- A. Mandato, alcance y metodología
- B. Resultados de la auditoría
 - 1. Comprobación de los estados financieros
 - 2. Colaboradores externos
 - 2.1. Transparencia en el proceso de selección de los colaboradores externos
 - 2.2. Evaluación del desempeño de los colaboradores externos
 - 3. Gestión de los recursos humanos
 - 3.1. Políticas y procedimientos de contratación y selección
 - 3.2. Métodos de contratación y selección
 - 3.3. Desarrollo del personal
 - 3.4. Movilidad del personal
 - 3.5. Igualdad de género y diversidad
 - 3.6. Planificación de la sucesión
 - 3.7. Administración de justicia
 - 3.8. Ética y normas de conducta
 - 3.9. Encuestas dirigidas al personal
 - 4. Entorno de control en las oficinas regionales y las oficinas de país
- C. Aplicación de las recomendaciones de la auditoría externa formuladas en años anteriores
- D. Información divulgada por la dirección
- E. Agradecimientos
- Anexo A. Situación relativa a la aplicación de las recomendaciones de la Auditoría Externa formuladas en años anteriores

Lista de abreviaciones

BPR	examen de los procesos operativos
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
CSSP	Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT
DCI	Dependencia Común de Inspección
ETD	Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente
GBR	Gestión basada en resultados
GED/ILOAIDS	Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y del VIH y el sida en el mundo del trabajo
HRD	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos
HR/OPS	Servicio de Operaciones del Personal
HR/RES	Unidad de Contratación
HR/TALENT	Servicio de Gestión de Talentos
IAO	Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT
IGDS	Sistema de Gestión de Documentos de Gobernanza Interna
IOAC	Comité Consultivo de Supervisión Independiente
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
LGBT	lesbianas, gais, bisexuales y transgénero
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OFFDOC	Servicio de Documentos Oficiales
OGA	Sistema de contabilización de contribuciones voluntarias en Oracle
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU-SWAP	Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida

OIT	Organización Internacional del Trabajo
PTBR	plan de trabajo basado en los resultados
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
RAPS	Sistema de contratación, asignación y colocación del personal
RELMEETINGS	Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales
SMART	específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales
SM/IP	Módulo de Gestión Estratégica- Planificación de Ejecución
SM/M	Módulo de Gestión Estratégica- Gestión
UIT	Unión Internacional de Comunicaciones
WCMS	sistema de gestión del contenido de la web

RESUMEN

Introducción

El presente informe del Auditor Externo sobre la auditoría de las operaciones y los estados financieros de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** se publica en virtud de lo dispuesto en el párrafo 6 del anexo al Reglamento Financiero de la OIT, y se transmite al Consejo de Administración.

Este es el cuarto informe de auditoría que el Presidente de la Comisión de Auditoría de la República de Filipinas presenta al Consejo de Administración, en cumplimiento de las atribuciones que le confirió el Consejo de Administración, en su 323.^a reunión de marzo de 2015, como Auditor Externo para los 75.º y 76.º ejercicios económicos por un mandato de cuatro años (2016-2019), con efecto a partir del 1.º de abril de 2016. En su 334.^a reunión (octubre-noviembre de 2018), el Consejo de Administración prorrogó el mandato del Presidente de la Comisión de Auditoría de la República de Filipinas por otros dos ejercicios económicos, que abarcan el período de 2020 a 2023.

El objetivo general de esta auditoría es ofrecer a los Estados Miembros una garantía dimanante de un organismo independiente, reforzar la transparencia y la rendición de cuentas en el seno de la Organización y respaldar el logro de los objetivos de su labor a través del proceso de auditoría externa. En este informe exponemos de manera detallada nuestras observaciones y proponemos recomendaciones para seguir mejorando la eficacia y eficiencia de las operaciones de gestión y aportar un valor añadido a la gobernanza de la OIT.

Resultado general de la auditoría

En cumplimiento de nuestro mandato, hemos realizado la auditoría de los estados financieros de la OIT con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento Financiero y de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría publicadas por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y de Aseguramiento. Hemos llegado a la conclusión de que los estados financieros reflejan fielmente, en todos los aspectos sustantivos, la situación financiera de la OIT del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019, así como su rendimiento financiero, los cambios en el activo neto, los flujos de efectivo y la comparación de los importes presupuestados y los importes realizados, de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Por consiguiente, hemos emitido una opinión sin reservas sobre los estados financieros de la Organización del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019.

También hemos llegado a la conclusión de que los principios contables se aplicaron sobre una base compatible con la del año anterior, y de que las transacciones de la OIT de las que tuvimos conocimiento o que verificamos en el marco de nuestra auditoría de los estados financieros se efectuaron, en todos sus aspectos sustantivos, de conformidad con el Reglamento Financiero y las instrucciones de los órganos competentes de la OIT.

Además de la comprobación de los estados financieros, también hemos realizado auditorías de: *a)* la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (OR-América Latina y el Caribe); *b)* el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para los Países Andinos (ETD/OP-Lima); *c)* Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para África Septentrional y Oficina de País de la OIT para Egipto y Eritrea (ETD/OP-El Cairo), y *d)* Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para América Central (ETD/OP-San José). Asimismo, hemos comprobado las operaciones y los estados financieros del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en Turín, que están consolidados en los estados financieros de la OIT.

Por otra parte, examinamos la gestión de los recursos humanos en conformidad con nuestro mandato de formular observaciones acerca de la eficiencia de los procedimientos financieros, el sistema de contabilidad, la fiscalización financiera interna y, en general, la administración y la gestión de la Organización.

Principales conclusiones de la auditoría

La auditoría dio como resultado las siguientes observaciones principales, que deberán ser consideradas por la Dirección de la OIT.

Colaboradores externos

- a) La OIT contrató de manera recurrente a los mismos colaboradores externos (consultores) en las oficinas exteriores. En las cláusulas contractuales no figuraba información alguna sobre las calificaciones y los conocimientos especializados que se requerían para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Era difícil valorar si los honorarios percibidos por los colaboradores externos (consultores) eran razonables dado que en sus cláusulas contractuales no se precisaban los conocimientos y las competencias técnicas requeridas. Además, el desempeño de los colaboradores externos se validaba exclusivamente sobre la base de la declaración/certificación de los directores de programa correspondientes sin ofrecer más información en cuanto a la calidad de las prestaciones.

Contratación

- b) Los procedimientos de la OIT que rigen los nombramientos por elección directa para los cargos de director, jefe de servicio y director de oficina en las oficinas exteriores deberían recogerse en un documento en el que se establezcan los plazos para cada uno de ellos; en dicho documento se definirían, en particular, los procesos, reglas y criterios que deberían aplicarse sistemáticamente en el proceso de contratación de esos funcionarios a fin de determinar si conviene proceder a un nombramiento por elección directa o a una convocatoria de manifestación de interés (concurso). El hecho de no delimitar los casos en que se debe proceder a una convocatoria de manifestación de interés para la contratación de personal, en el marco de la cooperación para el desarrollo, pudiera propiciar el tráfico de influencias que va en contra de los criterios de profesionalismo, de competencia y de equidad. Los procedimientos de contratación del personal de la categoría de servicios orgánicos, con cargo al presupuesto ordinario o a fondos de la cooperación para el desarrollo, presentan una duración variable, que a menudo sobrepasa el número de días previsto. Tampoco había una lista de candidatos, lo cual hubiera podido acelerar el proceso de contratación.

Desarrollo del personal

- c) La OIT todavía no dispone de un documento único y actualizado en el que se establezca claramente la definición, los objetivos y los principios de desarrollo del personal. Estos elementos son indispensables para describir las perspectivas de carrera que se ofrecen al personal y permitir así a la Organización cumplir sus compromisos y objetivos en el marco de su Estrategia de Recursos Humanos.

Movilidad del personal

- d) La política de movilidad de la OIT carece de un mecanismo que controle las adscripciones del personal por movilidad. En virtud de dicha política, los funcionarios de la OIT deben cumplir un período de movilidad durante su carrera profesional, pero no se verifica sistemáticamente el cumplimiento de esta obligación. En la Directiva de la Oficina tampoco se menciona cómo se va a promover o ejercer la movilidad geográfica por lo que respecta a

los procedimientos aplicables para recordar a los funcionarios que deben comunicar su interés por la movilidad a su superior jerárquico y a su interlocutor de recursos humanos con la intención de promover y facilitar la movilidad de los funcionarios.

Género y diversidad

- e) La aplicación del principio de igualdad de género puso de manifiesto las divergencias existentes entre las metas establecidas en la Estrategia de Recursos Humanos, en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género y en el plan de trabajo del Servicio de Gestión de Talentos (HR/TALENT). Es esencial eliminar estas divergencias, ya que el establecimiento de metas sobre la paridad de género por el Departamento de Recursos Humanos entraña la coordinación con el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y del VIH y el sida en el mundo del trabajo (GED/ILOAIDS) a fin de llegar a metas/indicadores uniformes que permitan lograr la paridad y diversidad de género. La OIT debe definir metas pragmáticas y alcanzables en correspondencia con los indicadores del desempeño del Plan de Acción ONU-SWAP.

Planificación de la sucesión

- f) Se constató que los perfiles del funcionario no se actualizaban periódicamente. La actualización es fundamental para la programación de los ejercicios formales de planificación de la sucesión y, a la larga, el establecimiento de un plan concreto de planificación de la sucesión. Este plan se elabora para ayudar a identificar de manera eficaz y efectiva las próximas partidas del personal y los posibles sucesores, y reducir así los riesgos de posibles pérdidas en términos de liderazgo, continuidad de las operaciones, conocimientos institucionales y competencias técnicas.

Administración de justicia

- g) Es necesario adoptar un enfoque sistemático en materia de prevención y solución de conflictos dado que los diferentes órganos competentes de la OIT funcionan independientemente unos de otros y no disponen, en el marco de sus respectivas atribuciones, de un mandato claramente definido en aras de una coordinación eficaz del sistema de gestión de conflictos. Estos órganos tienden a trabajar cada uno por su lado en lugar de trabajar en colaboración. Tampoco existen estadísticas ni datos consolidados sobre los conflictos o litigios que nos permitan llegar a un enfoque uniforme y sean útiles para inducir un cambio de orientación o de reglamentación. Además, la guía del usuario relativa a los procedimientos de prevención y solución de conflictos de la OIT data de enero de 2008 y no ha sido actualizada a pesar de las reformas que se han introducido y puesto en práctica desde entonces.

Ética y principios de conducta

- h) Los miembros del personal de la OIT no tenían pleno conocimiento de los servicios que presta la Oficina de Ética de la OIT y no confiaban totalmente en la política de protección de los funcionarios que denuncian irregularidades, según los resultados de la encuesta sobre la ética en la OIT. Es esencial disponer de un entorno de trabajo armonioso para poder ser productivo y reactivo. A tal efecto, se conciben y revisan sistemas, reglas y procedimientos para establecer una norma común que rijan los comportamientos y actuaciones a fin de que el trabajo contribuya al logro de los resultados deseados.

Encuestas entre el personal

- i) La OIT todavía no ha realizado una encuesta sobre la salud mental y el bienestar del personal que es esencial para dar cumplimiento a la estrategia de la Organización. La realización de

encuestas periódicas entre el personal puede contribuir a concebir políticas, o incluso a reformular las políticas en vigor, e introducir cambios fundamentales a fin de mejorar la eficacia, los productos, la implicación, la dedicación, la productividad y el bienestar del personal.

Entorno de control en las oficinas regionales y las oficinas de país

- j) Se detectaron deficiencias en el control de las operaciones de las oficinas regionales y las oficinas de país que fueron auditadas en 2019. Se puso de manifiesto la necesidad de reforzar los controles de supervisión, hacer un seguimiento exhaustivo de los resultados y asegurar la aplicación estricta de los reglamentos y las políticas gracias a una evaluación continua del cumplimiento con los controles de primera línea. Ello permitirá respaldar mejor las declaraciones de las oficinas exteriores relativas a su entorno de control.

Resumen de las recomendaciones

Hemos formulado recomendaciones que se analizan pormenorizadamente en el presente informe. Las principales recomendaciones son las siguientes:

- a) **la OIT debería adoptar un proceso de selección por concurso para la contratación de colaboradores externos (consultores) y actualizar la política relativa a su remuneración para que puedan aplicarla las distintas oficinas de la Organización en el mundo. Los honorarios deberían estar justificados por el grado de complejidad de la tarea. En las cláusulas contractuales debería precisarse la calificación requerida y el grado de complejidad de la tarea, dado que este criterio determina el nivel de remuneración. Estas cláusulas detalladas deberían figurar en IRIS para que sirvan de referencia a lo largo del proceso y formen parte de la documentación relativa al proceso de selección;**
- b) **la OIT debería asegurarse de que los directores de programa cumplimenten el formulario de evaluación y lo adjunten a la solicitud de pago antes de abonar el último pago al colaborador externo;**
- c) **la OIT debería elaborar por escrito procedimientos claros sobre el nombramiento de funcionarios por elección directa, que estén provistos de controles adecuados, por ejemplo, en lo que respecta a los plazos y las etapas que hay que respetar, en aras de una mayor transparencia, coherencia y eficacia del proceso de contratación;**
- d) **la OIT debería elaborar directrices claras y concretas en las que se delimite el recurso a las convocatorias de manifestación de interés para la contratación de personal en el marco de la cooperación para el desarrollo; se restrinja al mínimo necesario la facultad discrecional precisando que los motivos de excepción han de estar debidamente justificados y, se establezcan procedimientos operacionales provistos de controles adecuados, por ejemplo, en lo que respecta a los plazos y etapas que hay que respetar;**
- e) **la OIT debería actualizar los mecanismos existentes de contratación y selección del personal local de las oficinas exteriores a fin de dotarse de un procedimiento de contratación uniforme basado en las mejores prácticas y respaldado por procedimientos operacionales provistos de controles adecuados, por ejemplo, en lo que respecta a los plazos y etapas que hay que respetar. Este nuevo mecanismo debería contar con la aprobación de la Comisión Paritaria de Negociación con arreglo al artículo 4.2, f), del Estatuto del Personal;**
- f) **la OIT debería establecer parámetros claros para medir la eficiencia, la eficacia y el respeto de los plazos en las diversas etapas del proceso de contratación, entre ellos, la fijación de una duración máxima para cada fase, y la imposición a los responsables de**

- la obligación de rendir cuentas para un mejor seguimiento de todo el proceso de contratación y selección;
- g) la OIT debería concebir un mecanismo que permita acelerar la preparación y aprobación de las descripciones de puesto, detectar y resolver inmediatamente cualquier problema que se presenta al respecto, y publicar en tiempo oportuno los anuncios de vacante con miras a mejorar la eficiencia del proceso de contratación y selección;**
 - h) la OIT debería establecer un sistema de listas de candidatos preseleccionados a fin de coadyuvar al logro de un proceso de selección racional, rápido y eficaz;**
 - i) la OIT debería contemplar la posibilidad de establecer, a través de los mecanismos apropiados del sistema IGDS, una estrategia para el desarrollo del personal que defina, en particular, en qué consiste ese desarrollo y describa los consiguientes objetivos y principios;**
 - j) la OIT debería reforzar los dispositivos de apoyo, orientación, tutoría y formación para la gestión del desempeño, prestando especial atención a la gestión del desempeño insuficiente, facilitar el acceso a tales dispositivos, dar a conocer mejor los servicios disponibles y fomentar su utilización. La OIT debería considerar la posibilidad de imponer una formación obligatoria a los supervisores que necesiten perfeccionarse en el ámbito de la gestión del desempeño insuficiente (según se infiera de sus propias evaluaciones de desempeño y/o de las evaluaciones ascendentes o de la calidad de las evaluaciones de que son objeto sus subordinados);**
 - k) la OIT debería mejorar el seguimiento y la aplicación de su política de movilidad mediante el establecimiento de una herramienta o mecanismo consistente que permita obtener fácilmente información sobre la movilidad de los funcionarios;**
 - l) la OIT debería fomentar la integración de las discusiones relativas a la movilidad en los procesos de evaluación del desempeño del personal de la categoría de servicios orgánicos a fin de insistir en las perspectivas que ofrece a los funcionarios y promover las adscripciones por movilidad;**
 - m) la OIT debería contemplar la posibilidad de incluir la movilidad como factor que ha de tenerse en cuenta en el perfil deseable del candidato, que figura en las descripciones de puesto relativas a los cargos de Director;**
 - n) la OIT debería velar por que las oficinas y los departamentos colaboren entre sí para lograr la armonización, conciliación y coherencia de las metas y los indicadores que figuran en los distintos documentos relativos a la igualdad de género y la diversidad, elaborados por diversos departamentos y oficinas, con miras a propiciar un lugar de trabajo en el que se tengan en cuenta estas cuestiones;**
 - o) la OIT debería definir metas realistas y viables para cada indicador del desempeño del Plan de Acción ONU-SWAP, teniendo en cuenta las limitaciones contextuales a la hora de elaborar el plan de acción de la OIT sobre igualdad de género para 2022-2025;**
 - p) la OIT debería organizar periódicamente una campaña para promover la importancia del «Perfil del funcionario», a fin de favorecer su actualización y aprovechar así todas las ventajas que ofrece esta herramienta para mejorar el inventario de competencias profesionales que es esencial para una planificación eficaz de la sucesión;**
 - q) la OIT debería considerar la posibilidad de dotarse de un plan de sucesión en el marco del taller que el Servicio de Gestión de Talentos (HR/TALENT) celebrará próximamente al respecto, a fin de disponer de una estrategia concreta y asegurar que**

- la Organización esté preparada para evitar el riesgo de posibles pérdidas, en términos de liderazgo, continuidad de las operaciones, conocimientos institucionales y competencias técnicas, debido a la partida de funcionarios;
- r) la OIT debería contemplar la posibilidad de adoptar un enfoque sistemático respecto de la solución y prevención de conflictos para que los diversos actores y órganos competentes puedan coordinar sus respectivos esfuerzos y proporcionar así un marco más cohesionado para abordar los conflictos en el respeto de la confidencialidad de cada caso particular;
 - s) la OIT debería adoptar medidas para establecer un método sistemático de recogida de datos y notificación de las reclamaciones y de sus resultados a fin de mejorar el seguimiento y la evaluación de las iniciativas tendentes a reducir el número de conflictos en el seno de la Organización;
 - t) la OIT debería proceder a la actualización y mejora de la guía del usuario consagrada a los procedimientos de prevención y solución de conflictos de la OIT como parte de los esfuerzos destinados a promover un entorno de trabajo respetuoso, sin violencia ni acoso, y contribuir a garantizar un enfoque sistemático respecto de la solución de conflictos en toda la Organización;
 - u) La OIT debería mejorar la visibilidad de la Oficina de Ética, teniendo en cuenta las actuales limitaciones respecto del tiempo que se dedica a esa Oficina, en el sitio web público de la OIT y en el sitio intranet, mediante la introducción y actualización de contenidos en la página consagrada a las cuestiones de ética y una mayor proyección, inclusive en lo que respecta a su módulo de formación en línea en materia de ética y la funcionalidad que permite a los funcionarios que deseen denunciar irregularidades comunicar fácilmente las informaciones pertinentes;
 - v) la OIT debería prever en la política relativa a la denuncia de irregularidades la posibilidad de recurrir a procesos de apelación externos e independientes para las personas que denuncien irregularidades en caso de que no cuenten con suficiente protección o cuando en un examen preliminar se haya determinado que la denuncia no estaba debidamente fundada;
 - w) la OIT debería fomentar la realización de encuestas sobre salud mental y bienestar del personal y seguir la recomendación de las Naciones Unidas formulada en su correspondiente informe relativo al acoso sexual de realizar una encuesta sobre esa cuestión cada dos años, y
 - x) la OIT debería poner en práctica soluciones estratégicas para fortalecer sus controles de supervisión y seguimiento de los procesos y decisiones fundamentales, a fin de garantizar la eficacia y eficiencia operacionales, y proporcionar un mejor respaldo a la tarea de certificación que realizan los directores de las oficinas exteriores sobre la situación de su entorno de control.

Aplicación de las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo en años anteriores

En nuestra validación de la implementación de las 25 recomendaciones de auditoría formuladas en años anteriores, observamos que 14 (el 56 por ciento) se habían aplicado completamente, una (el 4 por ciento) se había aplicado de manera continua, seis (el 24 por ciento) se habían aplicado parcialmente, y cuatro (16 por ciento) todavía se encontraban en fase de aplicación.

A. MANDATO, ALCANCE Y METODOLOGÍA

Mandato

1. La Comisión de Auditoría es un órgano auditor independiente creado por la Constitución de la República de Filipinas. La Entidad Fiscalizadora Superior, con 120 años de existencia, es miembro activo de la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) y del Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas. La Comisión participa extensamente en el establecimiento de normas de contabilidad y auditoría, la creación de capacidades y el intercambio de conocimientos. En el curso de los últimos 38 años, 20 de los cuales como miembro de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas, ha adquirido una gran experiencia en la prestación de servicios de auditoría externa a organizaciones internacionales.

2. En su 323.^a reunión (marzo de 2015), el Consejo de Administración de la OIT nombró al Presidente de la Comisión de Auditoría de la República de Filipinas Auditor Externo de la OIT para los 75.º y 76.º ejercicios económicos, con efecto a partir del 1.º de abril de 2016, por un mandato de cuatro años (2016-2019). En su 334.^a reunión (octubre-noviembre de 2018), el Consejo de Administración prorrogó este mandato a otros dos ejercicios económicos, que abarcan el período de 2020 a 2023. En el capítulo IX del Reglamento Financiero de la OIT se detalla el mandato que rige la comprobación externa de las cuentas. El Reglamento requiere que el Auditor Externo, por conducto del Consejo de Administración, presente a la Conferencia Internacional del Trabajo un informe sobre la comprobación de los estados financieros anuales y sobre toda otra información que deba señalar a su atención en virtud del párrafo 2 del artículo 36 y de sus atribuciones adicionales.

Alcance y objetivos de la auditoría

3. Nuestra auditoría consiste en un examen independiente de la documentación acreditativa de los montos y de los datos que figuran en los cinco estados financieros, a saber: *a)* estado de situación financiera; *b)* estado de rendimiento financiero; *c)* estado de cambios en el activo neto; *d)* estado de flujos de efectivo, y *e)* estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados. Asimismo, contiene una evaluación del cumplimiento por la OIT de su Reglamento Financiero y de las instrucciones de los órganos competentes.

4. La auditoría se llevó a cabo principalmente para que pudiéramos emitir una opinión que estableciese si los estados de cuentas reflejaban exactamente la situación financiera de la OIT al 31 de diciembre de 2019 y los resultados de sus operaciones, así como los flujos de efectivo y la comparación entre los importes presupuestados y los importes realizados durante el ejercicio económico, de conformidad con las NICSP. Esta labor incluyó una evaluación para determinar si los gastos registrados en los estados financieros se habían destinado a los fines aprobados por los órganos rectores y si los ingresos y gastos estaban debidamente clasificados y registrados, de conformidad con el Reglamento Financiero y las instrucciones de los órganos competentes. La auditoría consistió en un examen general de los sistemas financieros y los controles internos y otro examen, por muestreo, de los registros contables y demás documentos justificativos, en la medida en que, a nuestro juicio, era necesario para fundamentar nuestra opinión de auditoría.

5. Asimismo, pasamos revista a las operaciones de la OIT atendiendo a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 36 del Reglamento Financiero, que requiere que el Auditor Externo formule observaciones acerca de la eficiencia de los procedimientos financieros, el sistema de contabilidad, la fiscalización financiera interna y, en general, la administración y gestión de la Organización. Nos centramos en ámbitos de importancia decisiva para la capacidad, la gestión eficaz y la reputación de la OIT, prestando especial atención a la gestión de los recursos humanos y las operaciones en las oficinas exteriores.

6. En general, la auditoría tiene por objeto ofrecer a los Estados Miembros una garantía dimanante de un organismo independiente, contribuir a reforzar la transparencia y la rendición de cuentas en el seno de la Organización, y respaldar el logro de los objetivos de su labor a través del proceso de auditoría externa.

Metodología y responsabilidad del auditor

7. La auditoría se llevó a cabo de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría. En virtud de esas normas, la auditoría se debe planificar y realizar de forma que permita obtener una garantía razonable de que los estados financieros no contienen inexactitudes significativas. La auditoría consta del examen por muestreo de una selección de documentación acreditativa de los montos y otros datos consignados en los estados financieros. Asimismo, comprende una evaluación de los principios contables aplicados, de las principales estimaciones hechas por la Dirección y de la presentación general de los estados financieros.

8. Para la comprobación de los estados financieros se adoptó el enfoque de auditoría basado en el análisis de los riesgos, con arreglo al cual los riesgos de inexactitudes significativas, tanto en los estados financieros como en las afirmaciones acerca de los mismos, deben evaluarse sobre la base del conocimiento de la entidad y de su entorno, incluido su sistema de control interno.

9. La responsabilidad del auditor consiste en expresar una opinión acerca de los estados financieros basándose en su verificación de las cuentas. La auditoría se lleva a cabo con el fin de obtener una garantía razonable, aunque no absoluta, de que los estados financieros no contienen inexactitudes significativas, incluyendo las inexactitudes causadas por fraudes o errores.

10. Durante el ejercicio económico de 2019, además de la comprobación de los estados financieros, también realizamos auditorías en las siguientes entidades: *a*) Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (OR-América Latina y el Caribe); *b*) Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para los Países Andinos (ETD/OP-Lima); *c*) Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para África Septentrional y Oficina de País de la OIT para Egipto y Eritrea (ETD/OP-El Cairo), y *d*) Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para América Central (ETD/OP-San José). Asimismo, procedimos a la comprobación de las operaciones financieras del CIF-OIT en Turín.

11. A fin de evitar una duplicación innecesaria de esfuerzos y de determinar el grado de fiabilidad de la labor de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT (IAO), coordinamos nuestra acción con esta oficina en lo relativo a los ámbitos que teníamos previsto someter a auditoría. También colaboramos con el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) a fin de reforzar aún más nuestro trabajo de auditoría.

12. Seguimos transmitiendo los resultados de la auditoría a la Dirección de la OIT mediante memorandos de observaciones y cartas sobre asuntos de gestión en los que figuraban observaciones y recomendaciones detalladas. Con arreglo a la práctica, hay un diálogo continuo con la Dirección.

B. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

13. En esta sección del informe se analizan las observaciones que hemos formulado sobre cuestiones financieras y de gobernanza con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 36 del Reglamento Financiero, a saber, que el Auditor Externo debe formular observaciones acerca de la eficiencia de los procedimientos financieros, el sistema de contabilidad, la fiscalización financiera interna y, en general, la administración y las operaciones de la Organización. La Dirección de la OIT ha tenido la oportunidad de comentar nuestras observaciones de auditoría. Las recomendaciones que pudieran aportar un valor añadido se comunicaron a la Dirección de la OIT y se examinaron

conjuntamente con ella a fin de seguir mejorando la eficiencia y eficacia de la gestión de la Organización.

1. Comprobación de los estados financieros

14. Hemos realizado la auditoría de los estados financieros de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría y hemos llegado a la conclusión de que los estados financieros reflejan fielmente, en todos los aspectos sustantivos, la situación financiera de la OIT durante el ejercicio contable que finalizó el 31 de diciembre de 2019, así como su rendimiento financiero, los cambios en el activo neto, los flujos de efectivo y la comparación entre los importes presupuestados y los importes realizados, de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Por consiguiente, hemos emitido una opinión sin reservas sobre los estados financieros de la OIT. A continuación, se detallan los estados auditados:

- a) Estado I. Estado de situación financiera;
- b) Estado II. Estado de rendimiento financiero;
- c) Estado III. Estado de cambios en el activo neto;
- d) Estado IV. Estado de flujos de efectivo, y
- e) Estado V. Estado de comparación de los importes presupuestados y los importes realizados.

15. Asimismo, hemos concluido que las políticas contables presentadas en la nota 2 de los estados financieros se han aplicado de manera coherente con respecto al año anterior. También hemos llegado a la conclusión de que las transacciones de la OIT de las que tuvimos conocimiento o que verificamos en el marco de nuestra auditoría se efectuaron, en todos sus aspectos sustantivos, de conformidad con el Reglamento Financiero y las instrucciones de los órganos competentes de la OIT.

16. Valoramos los esfuerzos desplegados por la Dirección para aplicar diversas recomendaciones que formulamos en el curso de la comprobación de los estados financieros de la OIT correspondientes a 2019, con el fin de presentar adecuadamente los saldos de las cuentas pertinentes y mejorar la presentación y divulgación de la información financiera de conformidad con las NICSP.

17. Habida cuenta de la pandemia mundial de COVID-19, la comprobación de los estados financieros se hizo a distancia. Se facilitó al Auditor Externo el acceso necesario a los sistemas de la OIT y se aplicaron satisfactoriamente los procedimientos de auditoría para verificar los saldos de las cuentas y las transacciones.

2. Colaboradores externos

2.1. Transparencia en el proceso de selección de los colaboradores externos

18. La OIT recurre en gran medida a los contratos temporales como los contratos de colaboración externa para contratar personal o encomendar la realización de un trabajo por un período temporal y definido. En 2019, los gastos totales en concepto de consultores y otras personas con contratos de colaboración externa ascendieron a 40,89 millones de dólares (frente a 35,2 millones de dólares en 2018).

19. Constatamos varios casos en los que se contrataba de manera recurrente a los mismos colaboradores externos (consultores) en las oficinas exteriores. Al examinar las cláusulas de sus contratos de trabajo, comprobamos que no figuraba visiblemente información alguna sobre las calificaciones y los conocimientos especializados que se requerían para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Era difícil valorar si los honorarios percibidos por los colaboradores externos

(consultores) eran razonables dado que en sus cláusulas contractuales no se precisaban los conocimientos y las competencias técnicas de las personas contratadas.

20. La Dirección tomó nota de esta observación y nos informó de que la contratación de los servicios de colaboradores externos se hacía por elección directa sobre la base de su colaboración previa con la OIT. Además, la Dirección indicó que la OIT no había actualizado su norma o su política general en relación con la remuneración de los colaboradores externos. Asimismo, admitió que la OIT tenía que seguir haciendo progresos en este ámbito y adoptar un enfoque más sistemático en la selección de sus colaboradores externos.

21. Hemos recomendado que la OIT adopte un proceso de selección por concurso para la contratación de colaboradores externos (consultores) y actualice la política relativa a su remuneración para que puedan aplicarla las distintas oficinas de la Organización en el mundo. Los honorarios deberían estar justificados por el grado de complejidad de la tarea. En las cláusulas contractuales debería precisarse la calificación requerida y el grado de complejidad de la tarea, dado que este criterio determina el nivel de remuneración. Estas cláusulas detalladas deberían figurar en IRIS para que sirvan de referencia a lo largo del proceso y formen parte de la documentación relativa al proceso de selección.

22. **Respuesta de la OIT.** En 2019, la Oficina procedió a un examen completo de los procedimientos que rigen los contratos de colaboración externa en consulta con otras muchas partes interesadas a nivel interno (por ejemplo, personal administrativo y de finanzas de las regiones, la Oficina de Compras y Contratos, y los departamentos técnicos). El proyecto de versión revisada de la Directiva de la Oficina tiene en cuenta las recomendaciones sobre la determinación de los honorarios, las mejoras de las cláusulas contractuales, y la necesidad de instaurar un proceso de selección por concurso. Sin embargo, dado que en 2020 la IAO consagrará especialmente una auditoría de desempeño a los contratos de colaboración externa, la versión definitiva de la Directiva de la Oficina se ultimarà una vez completada esta auditoría y recogerá las recomendaciones de la IAO, cuando corresponda.

2.2. Evaluación del desempeño de los colaboradores externos

23. En las oficinas exteriores, se asimila a una evaluación del desempeño la declaración del director de programa en la que confirma que el pago de los honorarios adeudados a los colaboradores externos está en conformidad con el propósito enunciado en el acuerdo que figura en la solicitud de pago.

24. Con la práctica vigente, que consiste en evaluar el desempeño del colaborador externo basándose exclusivamente en la declaración o certificación del director de programa, sin disponer de información detallada en cuanto a las especificidades o la calidad del trabajo realizado, no se pueden evaluar correctamente los servicios prestados por el colaborador externo. Además, la ausencia de una evaluación adecuada priva a los responsables de la adopción de decisiones de información relevante sobre los problemas planteados o las enseñanzas extraídas durante esa colaboración.

25. El formulario de evaluación del desempeño de los colaboradores externos es importante por dos razones principales. Por un lado, describe la calidad del trabajo precisando si éste se ha realizado en los plazos previstos y conforme a las condiciones específicas indicadas en las cláusulas contractuales y, por otro, contiene comentarios o recomendaciones pertinentes del director de programa. Estas recomendaciones, que atañen al desempeño profesional del colaborador externo, servirán de referencia u orientación en la selección de colaboradores externos a fin de atender necesidades futuras.

26. La Dirección se comprometió a mejorar el procedimiento vigente de evaluación del desempeño de los colaboradores externos. Así, el 13 de noviembre de 2019, la Oficina publicó el

IGDS Número 553 (Versión 1) a fin de abordar los problemas de desempeño relativos a los colaboradores externos, los beneficiarios de subvenciones, las entidades asociadas en la ejecución y los proveedores. Seguimos manteniendo la recomendación sobre la necesidad de cumplimentar el formulario de evaluación antes de proceder al pago de los honorarios.

27. **Hemos recomendado que la OIT se asegure de que los directores de programa cumplimenten el formulario de evaluación y lo adjunten a la solicitud de pago antes de abonar el último pago al colaborador externo.**

28. **Respuesta de la OIT.** No queda claro si las recomendaciones de auditoría han tenido en cuenta las disposiciones ya existentes que figuran en el Procedimiento de la Oficina, *Problemas de desempeño relativos a los colaboradores externos, los beneficiarios de subvenciones, las entidades asociadas en la ejecución y los proveedores*, IGDS Número 553 (Versión 1), de fecha 13 de noviembre de 2019. Con arreglo a los procedimientos en vigor, el funcionario encargado de la contratación facultado para suscribir contratos de colaboración externa es responsable de asegurarse de que el colaborador desempeñe sus obligaciones contractuales en los plazos establecidos, dentro de lo presupuestado y de conformidad con las condiciones contractuales acordadas. Los problemas de desempeño de terceros deberán fundamentarse oportuna y rigurosamente mediante pruebas documentales que deberán conservarse en el expediente. Dada la naturaleza muy diferente de las tareas encomendadas a los colaboradores externos de la OIT, sería muy difícil concebir un único formulario de evaluación que sirva para todos los casos. Esta es la razón por la que no se previó una herramienta de esa índole en los procedimientos establecidos en el IGDS Número 553.

3. Gestión de los recursos humanos

29. La actual Estrategia de Recursos Humanos de la OIT tiene por objetivo desarrollar *una función de gestión de los recursos humanos eficiente y eficaz para una OIT ágil y con capacidad de respuesta*, condición indispensable para alcanzar los objetivos del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y los del sistema más amplio de las Naciones Unidas a los que la OIT contribuye. La rápida evolución del mundo del trabajo exige una importante capacidad de respuesta institucional. Al mismo tiempo, gracias a una gobernanza eficaz y a unos servicios de apoyo eficientes, la OIT puede hacer un uso óptimo de los recursos y reforzar así el impacto de su labor. En resumen, la estrategia procura lograr los siguientes cambios: *a) agilidad institucional mejorada; b) empleados comprometidos, y c) función de gestión de los recursos humanos propicia gracias a los medios de acción específicos de que dispone la OIT y a sus productos clave.*

30. La materialización de esos cambios dependerá en gran medida de las disposiciones relativas a la gestión de los recursos humanos que se aplican actualmente en toda la Organización, en particular por lo que refiere a la manera en que se ejercen los controles y las responsabilidades. En tanto que función operativa de toda Organización, la gestión de los recursos humanos debe generar siempre valor mediante la gestión estratégica de su fuerza de trabajo orientada al logro de los objetivos estratégicos de la Organización. En nuestra opinión, cabe mejorar los siguientes aspectos.

3.1. Políticas y procedimientos de contratación y selección

31. En marzo de 2014, la Oficina y el Sindicato del Personal de la OIT modificaron el Convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación y selección del personal a fin de adoptar un procedimiento detallado de contratación y selección. El procedimiento se basa en los principios de *transparencia, respeto de las reglas, imparcialidad y equidad, habida cuenta de la necesidad de la Oficina de asegurar los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, y del derecho internacional aplicable, con inclusión de las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos de la OIT, y que permita actuar en el momento oportuno, de manera eficaz y con objetividad.* El Convenio se puso en práctica por medio de las enmiendas que se convino introducir en el Estatuto del Personal.

3.1.1. Procedimientos escritos claros sobre el nombramiento por elección directa de directores, jefes de servicio y directores de oficinas exteriores

32. Los principios básicos en los que se basa la contratación, enunciados en el Estatuto del Personal de la Organización, deberían seguir precisándose a través de políticas y procedimientos que ofrezcan orientaciones claras sobre cómo aplicar el proceso de selección en el día a día. Es indispensable contar con un procedimiento integral y detallado que sirva de guía a los responsables de la contratación en su labor y asegure la transparencia, imparcialidad y eficacia del proceso de selección reduciendo al mismo tiempo la subjetividad.

33. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4.2, *d*), del Estatuto del Personal, las vacantes en la categoría de directores son provistas por el Director General mediante traslado sin cambio de grado, ascenso o nombramiento. Por otro lado, en virtud del artículo 4.2, *e*), el traslado sin cambio de grado y el ascenso o nombramiento por elección directa del Director General constituyen los métodos normales para la provisión de vacantes de jefes de servicio y de directores de oficinas exteriores.

34. En respuesta a la pregunta formulada a la Dirección sobre qué categorías del personal y grados quedaban abarcados por las disposiciones antes mencionadas, se indicó que el cargo de jefe de servicio correspondía a un puesto de grado D1 en la sede, el de director de oficina exterior correspondía a un puesto de grado P5, y el de director, con arreglo al artículo 4.2, *d*), del Estatuto del Personal, a un puesto de grado D2. Según las explicaciones de la Dirección, las vacantes de estos puestos eran provistas por elección directa mientras que las de otros puestos eran provistas por traslado interno, ascenso o contratación por concurso.

35. La Dirección señaló que, en el caso de las vacantes que pueden proveerse por elección directa, el Director General puede decidir abrir una convocatoria de manifestación de interés u optar por otra modalidad. En el ejercicio 2018-2019, la OIT contrató a siete funcionarios de grado D2, con arreglo al artículo 4.2, *d*), 18 funcionarios de grado D1 y dos funcionarios de grado P5 (directores de oficinas exteriores), con arreglo al artículo 4.2, *e*); el número de convocatorias de manifestación de interés (19) fue superior al de elecciones directas sin convocatorias de esa índole (8).

36. En respuesta a la pregunta de si existían directrices distintas para la contratación y selección por elección directa, una aplicable a la provisión de vacantes con arreglo al artículo 4.2, *d*), y otra aplicable al primer elemento de la lista que figuraba en el artículo 4.2, *e*), se señaló que tales procedimientos no estaban recogidos en ningún instrumento escrito y que ninguno de ellos contaba con plazos específicos aplicables a la elección directa *con o sin convocatoria de manifestación de interés*. Las diferentes etapas del procedimiento de selección presentado son sólo disposiciones informales que reflejan la práctica de la Organización en relación con la contratación de directores, jefes de servicio y directores de oficinas exteriores con arreglo a lo estipulado en el Estatuto del Personal. La Dirección declaró que actualmente estaba en fase de preparación un proyecto de documento sobre el proceso de elección directa, con o sin convocatoria de manifestación de interés, para los puestos de directores, jefes de servicio y directores de oficinas exteriores.

37. Aunque no observamos que se hubiesen planteado problemas mayores con los procedimientos de selección por etapas utilizados para cubrir las vacantes mediante elección directa, con o sin convocatoria de manifestación de interés, es conveniente adoptar directrices claras y detalladas al respecto, en aras de la coherencia y transparencia. Esta propuesta está de conformidad con la recomendación de la Dependencia Común de Inspección (DCI) (JIU/REP/2012/4) de que se *establezcan por escrito procedimientos detallados para orientar y documentar cada paso del proceso de contratación*. Estos procedimientos se difundirán debidamente entre los responsables de la contratación, y se aplicarán de manera sistemática y eficaz, teniendo debidamente en cuenta la transparencia y el cumplimiento de los plazos.

38. **Hemos recomendado que la OIT elabore por escrito procedimientos claros sobre el nombramiento de funcionarios por elección directa, que estén provistos de controles adecuados, por ejemplo, en lo que respecta a los plazos y las etapas que hay que respetar, en aras de un proceso de contratación más transparente, coherente y eficaz.**

39. **Respuesta de la OIT.** La Oficina está de acuerdo con esta recomendación y ya ha comenzado a preparar directrices detalladas sobre los procedimientos de contratación y selección de funcionarios por elección directa. Tendrá en cuenta los aspectos señalados en la recomendación y consultará a los departamentos competentes para obtener información. Más concretamente, en las directrices se precisarán los plazos que hay que respetar y se definirán claramente las funciones y responsabilidades de cada cual en las distintas etapas del proceso.

3.1.2. Una política clara y concreta sobre la contratación de personal en el marco de proyectos de cooperación para el desarrollo

40. Las vacantes en proyectos de cooperación para el desarrollo se proveerán mediante el traslado sin cambio de grado y el ascenso o nombramiento por elección directa del Director General; sin embargo, el Director General puede, con arreglo a su parecer y previa consulta al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad, decidir respecto a la utilización de uno u otro de los métodos para la provisión de vacantes a que se hace referencia en el artículo 4.2, f).

41. En el curso de 2018-2019, la OIT contrató a 981 personas en el marco de la cooperación para el desarrollo. Examinamos la contratación de seis funcionarios de la categoría de servicios generales con destino en Ginebra y de 75 funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y constatamos que 29 fueron contratados a través de convocatorias de manifestación de interés y 52 por elección directa del Director General.

42. Como se recoge en el procedimiento por el que se rige la contratación del personal de proyectos de cooperación para el desarrollo, se dispone de: a) directrices preparadas por HR/OPS sobre la contratación de personal no local sobre la base de contratos de duración determinada, y b) un capítulo consagrado a los recursos humanos, en particular a las cuestiones de contratación, en el manual de cooperación para el desarrollo y gobernanza interna (sólo en inglés).

43. Del examen de las directrices relativas a la contratación de funcionarios no locales sobre la base de contratos de duración determinada, se desprende que los procedimientos no son obligatorios ya que la formulación utilizada en el proceso de prospección y selección es «HRD recomienda enérgicamente». En cuanto al manual de cooperación para el desarrollo, se establece la reserva de que la intención del capítulo consagrado a los recursos humanos es «*explicar, sintetizar y complementar las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal de la OIT y otros documentos oficiales, pero sin sustituirlos*».

44. La Dirección explicó que esas directrices tienen por objeto ayudar a los responsables de la contratación a entender cómo han de proceder en relación con la preparación de las descripciones de puesto para los proyectos de cooperación para el desarrollo, los estudios de mercado, la publicación de los anuncios de vacante, la preselección de candidatos, las listas restringidas, el informe del jurado y el nombramiento. La Dirección precisó que los procedimientos de contratación establecidos para el personal de cooperación para el desarrollo reflejaban las buenas prácticas recomendadas, pero no eran jurídicamente vinculantes, pues seguían rigiéndose por el artículo 4.2, e), del Estatuto del Personal, en virtud del cual la elección directa del Director General es el método normal para la provisión de vacantes de proyectos de cooperación para el desarrollo.

45. Al parecer, no hay un procedimiento sistemático ni reglas o criterios fundamentados en los que los responsables de la contratación puedan basarse para decidir si han de optar por la elección directa o por la convocatoria de manifestación de interés (concurso). También recalcamos que el hecho de contar con procedimientos que no son obligatorios puede comprometer el proceso de

contratación. Aunque somos conscientes de la singularidad de la contratación del personal para proyectos de cooperación para el desarrollo, se deberían aplicar procedimientos detallados de manera sistemática y eficaz. Asimismo, el hecho de no estar claramente delimitado en qué casos se ha de proceder a una convocatoria de expresión de interés para la contratación de personal en el marco de la cooperación para el desarrollo pudiera favorecer la adopción de decisiones sesgadas que van en contra del profesionalismo, los criterios de competencia y la equidad.

46. **Hemos recomendado que la OIT elabore directrices claras y concretas en las que se delimite el recurso a las convocatorias de expresión de interés para la contratación de personal en el marco de la cooperación para el desarrollo; se restrinja al mínimo necesario la facultad discrecional precisando que los motivos de excepción han de estar debidamente justificados; y, se establezcan procedimientos operacionales provistos de controles adecuados, por ejemplo, en lo que respecta a los plazos y etapas que hay que respetar.**

47. **Respuesta de la OIT.** La elección directa para la contratación de personal de cooperación para el desarrollo es el método normal utilizado para proveer ese tipo de vacantes con arreglo al Estatuto del Personal de la OIT. Se ha venido utilizando cada vez más el sistema de convocatorias de manifestación de interés, pero esta opción no siempre es posible, ya que la provisión de vacantes de esta índole es en la mayoría de los casos un proceso urgente que responde al imperativo de desplegar recursos e intervenir con rapidez en el terreno.

3.1.3. Clara delegación de autoridad a las oficinas exteriores

48. El artículo 4.2, *f*), prevé que, en el caso del personal local destacado en las oficinas exteriores, la contratación y selección se hará a través de otros mecanismos existentes y los nuevos mecanismos o la modificación de los mecanismos existentes de contratación y selección de personal local destacado en las oficinas exteriores deberán contar con la aprobación de la Comisión Paritaria de Negociación.

49. Las Oficinas Regionales para África, América Latina y el Caribe y Asia y el Pacífico adoptaron sus propios procedimientos de contratación. En cambio, en la Oficina Regional para Europa y Asia Central, HRD se encarga de la contratación y selección de personal local. Cabe destacar que la Oficina Regional para los Estados Árabes no cuenta con una política ni procedimientos propios para la contratación y selección del personal local.

50. Se preguntó a la Dirección si los procedimientos de las oficinas exteriores estaban de conformidad con los principios enunciados en el Convenio colectivo concertado con el Sindicato del Personal de la OIT así como con las disposiciones del Estatuto del Personal. La Dirección respondió que HRD había publicado en marzo de 2015 una serie de buenas prácticas recomendadas para la contratación del personal local de las oficinas exteriores (puestos con cargo al presupuesto ordinario), pero no se habían aprobado. Estas prácticas se habían difundido a todas las oficinas regionales, incluida la de los Estados Árabes, pero no tenían carácter obligatorio. Además, la Dirección aclaró que, al no estar aprobadas, las distintas regiones no podían utilizarlas para elaborar sus propios procedimientos de contratación y selección, discutirlos con los representantes regionales del sindicato del personal y someterlos a la Comisión Paritaria de Negociación, como se estipula en el artículo 4.2, *f*), del Estatuto del Personal.

51. Observamos que, en parte, la intención del Convenio colectivo de 2014 era que las políticas de contratación de las oficinas exteriores fuesen objeto de discusiones ulteriores, pero éstas nunca tuvieron lugar. La Dirección comentó que no podía publicar directrices oficiales sobre esta cuestión sin la aprobación del Sindicato del Personal.

52. Si bien podemos presumir que la Oficina Regional para los Estados Árabes utiliza las mejores prácticas recomendadas que difundió HRD y que la separación de funciones y responsabilidades prevista en el Convenio colectivo concertado en Ginebra tal vez no sea la idónea

para las oficinas exteriores habida cuenta de sus estructuras de personal, hacemos hincapié en que en toda delegación de autoridad en materia de contratación se deben definir claramente las responsabilidades y las obligaciones de rendición de cuentas para cada etapa del proceso, en particular con respecto a las formulación de recomendaciones y la adopción de las decisiones finales.

53. Hemos recomendado que la OIT actualice los mecanismos existentes de contratación y selección del personal local de las oficinas exteriores a fin de dotarse de un procedimiento de contratación uniforme basado en las mejores prácticas y respaldado por procedimientos operacionales provistos de controles adecuados, por ejemplo, en lo que respecta a los plazos y etapas que hay que respetar. Este mecanismo actualizado debería contar con la aprobación de la Comisión Paritaria de Negociación con arreglo al artículo 4.2, f), del Estatuto del Personal.

54. Respuesta de la OIT. Se ha preparado y difundido a las regiones un conjunto de buenas prácticas en materia de contratación con objeto de que sirvan de referencia en el contexto de sus procedimientos vigentes. La Oficina considera que no sería viable implantar un único mecanismo de contratación y selección del personal local que sea válido para todas las oficinas exteriores. Como se estipula en el Estatuto del Personal de la OIT, los nuevos mecanismos o la modificación de los mecanismos existentes de contratación y selección de personal local destacado en las oficinas exteriores deberán contar con la aprobación de la Comisión Paritaria de Negociación antes de su implantación.

3.2. Métodos de contratación y selección

55. Uno de los medios de acción establecidos en la Estrategia de Recursos Humanos para contratar a personal es que, *a partir de 2018, y de manera progresiva, todos los tipos de procesos de contratación contarán con el apoyo de un nuevo sistema electrónico de contratación, que brindará a la Oficina un abanico de nuevas funciones que incrementarán la eficiencia de esas operaciones. Entre otros aspectos, permitirá reducir los plazos necesarios para contratar personal, tanto en los puestos con cargo a la cooperación para el desarrollo como aquéllos con cargo al presupuesto ordinario.*

56. Los procedimientos de contratación y selección correspondientes a los métodos mencionados en el artículo 4.2 están recogidos en el anexo I del Estatuto del Personal, en los procedimientos operativos estándar del Servicio de Operaciones del Personal (HR/OPS) y en las publicaciones pertinentes de HRD. Así, en la plataforma electrónica de contratación de ILO People, en el marco de las solicitudes de puesto, se delimitan las funciones y responsabilidades en materia de recursos humanos en función de la fuente de financiación. En el caso de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos nacionales y de la categoría de servicios generales adscritos a las oficinas exteriores, la oficina exterior y el interlocutor regional de recursos humanos se encargan de todo el proceso. En cambio, para los puestos de la categoría de servicios orgánicos en la sede y en las oficinas exteriores, así como para los de la categoría de servicios generales en la sede, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HR/RES o HR/OPS) en la sede (en colaboración con el interlocutor regional de recursos humanos para los proyectos de cooperación para el desarrollo en el terreno) se ocupa de todo el proceso de contratación.

57. Observamos que los procedimientos de contratación en la OIT son complejos ya que difieren en función de la fuente de financiación (puestos con cargo a la cooperación para el desarrollo o con cargo al presupuesto ordinario), la categoría (Director, servicios orgánicos, servicios generales, servicios orgánicos nacionales) y la duración (temporal, convocatoria de manifestación de interés o contratación ordinaria).

3.2.1. Mejora de los parámetros de contratación y selección

58. El indicador clave de reducción de la duración del proceso de contratación tanto para puestos con cargo a la cooperación para el desarrollo como con cargo al presupuesto ordinario se basa en el promedio de tiempo requerido para contratar a personal para proyectos de cooperación para el desarrollo (personal de los servicios orgánicos), que es de 120 días (desde la aprobación del proyecto por parte del donante hasta la entrada en funciones del interesado), cuando el criterio de referencia es de 200 días. Observamos que el indicador se aplica sólo al personal de la categoría de servicios orgánicos y al personal financiado con cargo a la cooperación para el desarrollo. Sin embargo, la Dirección nos informó de que el plazo de 120 días desde el anuncio de vacante hasta la elección seguía siendo la meta media. Esta meta está en consonancia con la recomendación de la DCI de que la duración del proceso de contratación desde el anuncio de la vacante hasta la decisión por la que se elige candidato no exceda de 120 días.

59. A partir del indicador clave y de las recomendaciones de la DCI, examinamos la duración del proceso de contratación del personal de la categoría de servicios orgánicos (P) para 34 y 14 puestos financiados, respectivamente, con cargo al presupuesto ordinario y con cargo a la cooperación para el desarrollo, desde la publicación del anuncio de vacante hasta la entrada en funciones, para el año civil 2019. Comprobamos que la meta no se cumplió incluso si nos basamos en la recomendación de la DCI, esto es, un plazo de 120 días desde la publicación de la vacante hasta la decisión de selección. La duración del proceso de contratación es más corta para los puestos de la categoría P con cargo a la cooperación para el desarrollo (182 días en promedio) que para los puestos de categoría P con cargo al presupuesto ordinario (209 días en promedio), con una diferencia en promedio de 27 días.

60. El procedimiento de provisión de vacantes de la categoría P (presupuesto ordinario) se expone en detalle en el anexo I del Estatuto del Personal. En resumen, consiste en las siguientes etapas: *a)* solicitud de apertura de vacantes y examen de los anuncios de vacante; *b)* identificación de las posibilidades de proveer las vacantes mediante traslados sin cambio de grado o movilidad geográfica; *c)* evaluación de otras solicitudes, y *d)* decisión del Director General.

61. Calculamos la duración del proceso de contratación del personal de la categoría P (presupuesto ordinario), desde la publicación del aviso de vacante hasta la decisión del Director General, para el año civil 2019, y constatamos que en 24 de 33 casos (72,72 por ciento) se superó la meta de 120 días, siendo la duración más larga de 344 días civiles. En lo que respecta a la contratación de personal de la categoría P con cargo a la cooperación para el desarrollo, para el que los procedimientos difieren (elección directa o convocatoria de manifestación de interés), constatamos también que, en los casos en que se abrió una convocatoria de manifestación de interés, el plazo de 120 días se había superado en 13 de 15 casos (86,67 por ciento), siendo la duración más larga de 289 días civiles. De igual modo, de 36 procedimientos de contratación que estaban todavía en curso al 18 de noviembre de 2019, diez (27,78 por ciento) habían superado ya la meta de 120 días, siendo la duración más larga de 285 días civiles.

62. El Servicio de Operaciones de Personal (HR/OPS) y la Unidad de Contratación (HR/RES) aseguran el seguimiento riguroso de los procedimientos. Sin embargo, la Dirección explicó que, si bien la meta es de 120 días, no hay un plazo mínimo para cada etapa del proceso. En efecto, la Unidad de Contratación de HRD había utilizado plazos indicativos para cada etapa en un momento dado, pero esta práctica se había abandonado. El examen de los procesos operativos (BPR) también pasó revista a los principales aspectos del proceso de contratación.

63. El seguimiento realizado por HRD no se detiene en el número de días consagrados a cada etapa del proceso, e incluso si se dispusiese de dicha información, probablemente no se consideraría sustancial debido a la ausencia de parámetros uniformes que pudieran utilizarse a título comparativo para determinar el desempeño real. A falta de tales mecanismos, no pudieron establecerse las causas concretas de las demoras ni se formularon o aplicaron medidas o estrategias adecuadas para corregirlas.

64. Insistimos en que el tiempo excesivo que se tarda en cubrir las vacantes está siendo un obstáculo importante que podría resultar en una insuficiencia de personal y afectar al cumplimiento del mandato de la Organización, en particular en lo que respecta a la aplicación eficaz y eficiente de los programas.

65. Coincidimos con la DCI cuando insiste en que las deficiencias del proceso de contratación se deben a los procesos excesivamente prolongados, por lo que recomendamos que la duración del proceso de contratación desde el anuncio de la vacante hasta la decisión de selección del candidato no exceda de 120 días. Asimismo, la DCI señaló que algunas organizaciones no hacían un seguimiento de la duración de los procesos de contratación, lo que constituía una falla de gestión. La DCI opinaba que para mejorar la situación, era fundamental que los departamentos de gestión de los recursos humanos vigilaran estrictamente el cumplimiento de los plazos establecidos en el proceso de contratación y que se aplicasen mecanismos eficaces de rendición de cuentas.

66. Hemos recomendado que la OIT establezca parámetros claros para medir la eficiencia, la eficacia y el respeto de los plazos en las diversas etapas del proceso de contratación, entre ellos, la fijación de una duración máxima para cada fase, y la imposición a los responsables de la obligación de rendir cuentas para un mejor seguimiento de todo el proceso de contratación y selección.

67. **Respuesta de la OIT.** La Oficina procederá a examinar las posibilidades que brinda la herramienta ILO Jobs a fin de establecer parámetros claros que permitan medir la eficiencia, la eficacia y el respeto de los plazos en cada etapa del proceso de contratación y selección.

3.2.2. Plazo de aprobación de los anuncios de puestos vacantes para publicación

68. La apertura de vacante es una de las etapas del procedimiento de contratación que consiste en publicar un anuncio de vacante para un determinado puesto o grupo de puestos. Un examen de la duración media del proceso desde la fecha de solicitud de apertura de vacante hasta su publicación para los puestos de la categoría de servicios orgánicos puso de manifiesto que la duración era superior para los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario que para los financiados con cargo a la cooperación para el desarrollo.

69. Tras pasar revista a los procedimientos de contratación para los puestos de la categoría P (presupuesto ordinario), constatamos que la apertura de vacante constituía la primera etapa del proceso. La fase de preparación y aprobación de la descripción de puesto constaba de las siguientes etapas: *a)* redacción de la descripción de puesto por el responsable de la contratación; *b)* examen de la descripción de puesto por la Unidad de Diseño Orgánico y Clasificación de Puestos; *c)* sumisión de la descripción de puesto por la Unidad de Contratación al Comité del Sindicato del Personal para su examen; *d)* sumisión de la descripción de puesto por la Unidad de Contratación a PROGRAM para que formule comentarios, y *e)* finalización de la descripción de puesto por la Unidad de Contratación. En caso de divergencias de opinión sobre la descripción de puesto, ésta se remite al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad y al Director General para que adopten una decisión final. La Dirección nos informó de que la descripción de puesto debe aprobarse en un plazo máximo de 30 días. Un examen de la duración del proceso de aprobación de las descripciones de puesto correspondientes al personal de la categoría P (presupuesto ordinario) para el año civil 2019 puso de manifiesto que en 12 de cada 22 casos (54,54 por ciento) se sobrepasó el plazo máximo de 30 días (los plazos oscilaban entre 34 y 76 días).

70. La Dirección explicó que, entre los obstáculos que pueden demorar la aprobación de las descripciones de puesto, se encuentra el tiempo requerido para clasificar una descripción de puesto que entraña: discusiones con el responsable de la contratación, el examen del Comité del Sindicato del Personal, la discusión de los puntos divergentes entre el Comité del Sindicato del Personal, la Unidad de Diseño Orgánico y Clasificación de Puestos y el responsable de la contratación y, por último, si persisten las divergencias, la remisión al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad

para su discusión y al Director General para recomendación. Como parte de la apertura de vacante, una vez aprobada, la descripción de puesto se transmite a OFFDOC para traducción; se prepara para difusión y se somete al examen del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad. Cuando se decide publicar el anuncio de vacante, la Unidad de Contratación redacta el anuncio y lo publica en la plataforma electrónica ILO Jobs. Un examen de la duración del proceso desde la aprobación de la descripción de puesto hasta la fecha de publicación puso de relieve que algunas vacantes se publicaban inmediatamente mientras que otras tardaban entre un día y 41 días en publicarse. En lo que respecta a las contrataciones del personal de la categoría P (presupuesto ordinario) correspondientes al año civil 2019, en diez casos se tardó entre ocho y 42 días en publicar el anuncio de vacante a partir de la fecha de aprobación de la descripción de puesto.

71. En el marco del Sistema de contratación, asignación y colocación del personal (RAPS) para los puestos de la categoría de servicios orgánicos con cargo al presupuesto ordinario, las vacantes se agrupan a fin de concentrar más los esfuerzos y hacer un seguimiento más riguroso. Así, constatamos que HR/RES publica todos los puestos que han de proveerse por concurso en el RAPS. Cada año hay como mínimo tres rondas del RAPS: febrero o marzo; junio o julio; octubre o noviembre. En cada una de ellas, el RAPS incorpora todos los puestos vacantes que hayan sido aprobados. Si hay demoras en la aprobación, los puestos vacantes se publicarán en la siguiente ronda. Esto explica por qué los diez anuncios de vacante no se publicaron antes a pesar de que la descripción de puesto se había aprobado.

72. El tiempo que se tarda en anunciar las vacantes de puesto contribuye a prolongar el proceso de contratación. La fortaleza de la OIT depende de que cuente con personal competente y motivado, capaz de ejecutar su mandato de justicia social y responder de manera eficaz a los mandantes. Para ello, debe ser capaz de atraer, desarrollar, movilizar y retener al personal con las competencias adecuadas en el momento oportuno. Sin embargo, los procesos de contratación largos y complicados afectan negativamente al personal existente y pueden dañar la reputación de la OIT y socavar el cumplimiento de su mandato.

73. **Hemos recomendado que la OIT diseñe un mecanismo que permita acelerar la preparación y aprobación de las descripciones de puesto, detectar y resolver inmediatamente cualquier problema que se presenta al respecto, y publicar en tiempo oportuno los anuncios de vacante con miras a mejorar la eficiencia del proceso de contratación y selección.**

74. **Respuesta de la OIT.** La Oficina procederá a diseñar mecanismos para facilitar la formulación y validación de las descripciones de puestos con la participación de los servicios de HRD que correspondan, y resolver los problemas que se planteen de manera eficaz y eficiente, contando con la colaboración del responsable de la contratación, del Comité del Sindicato del Personal y del departamento técnico pertinente.

3.2.3. Mantenimiento sistemático de listas de candidatos preseleccionados

75. Entre las mejores prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas y las recomendaciones de la DCI está establecer listas de candidatos preseleccionados con arreglo a las necesidades de contratación de la Organización para categorías específicas de puestos y grupos ocupacionales, según corresponda, a fin de acelerar el proceso de contratación. Esto supone que: *a) se preparen listas de candidatos evaluados que hayan sido recomendados para una vacante concreta o un puesto genérico, pero aún no hayan sido seleccionados; b) los administradores de las listas se aseguren de satisfacer las expectativas de los responsables de la contratación en lo que respecta a la disponibilidad de candidatos y el período de tiempo en que los candidatos permanecen en la lista; c) las bases de datos con las listas de candidatos preseleccionados estén actualizadas y sean fáciles de usar, y d) se haga una evaluación periódica de los sistemas de listas de candidatos y los resultados contribuyan a mejorar el proceso.*

76. En respuesta a una pregunta formulada a la Dirección sobre si se mantenían listas de candidatos, se indicó que no había actualmente listas de candidatos preseleccionados. La Dirección añadió que, dado que la OIT es un organismo especializado, requiere descripciones de puesto específicas sobre ámbitos técnicos específicos, por lo que resultaría difícil elaborar muchas listas de este tipo.

77. Sin embargo, constatamos que la Organización dispone de listas de esta índole para diversas contrataciones específicas: una lista de intérpretes (administrada por RELMEETINGS); una lista de traductores para todos los idiomas oficiales/de trabajo (administrada por RELMEETINGS); y una lista para pasantías, que se renueva cada seis meses. Asimismo, conforme a la práctica existente, se consideran a aquellos candidatos que hayan sido recomendados en un concurso si un puesto análogo al que se presentaron en los 12 meses precedentes queda vacante en el mismo lugar; en ese caso, la vacante no se vuelve a publicar y HRD propone al candidato correspondiente al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad.

78. De lo anterior se desprende que la OIT dispone de listas sólo para contrataciones específicas. Según las explicaciones de la Dirección, la plataforma de ILO Jobs, tal como está actualmente configurada, no permite crear este tipo de listas. Sin embargo, la Dirección admitió que la creación de un sistema de listas específicas aportaría un valor añadido. Esto fue corroborado por una de las actividades clave del plan de trabajo de HR/OPS – *Instalación en la plataforma ILO Jobs de un sistema de listas de candidatos que podrían desplegarse rápidamente en el marco de la cooperación para el desarrollo*.

79. Hemos recomendado que la OIT establezca un sistema de listas de candidatos preseleccionados a fin de coadyuvar al logro de un proceso de selección racional, rápido y eficaz.

80. **Respuesta de la OIT.** La Oficina toma nota de la recomendación. Sin embargo, si no se modifican las disposiciones reglamentarias de la OIT relativas a la contratación y selección a fin de permitir preseleccionar a candidatos que figuran en las listas, la Oficina no podrá aplicar esta recomendación para todas las vacantes de la OIT. Por el momento, la Oficina procederá a un análisis comparativo de las mejores prácticas elaboradas por otros organismos de las Naciones Unidas en materia de preselección de candidatos para puestos específicos/técnicos y estudiará la manera en que la OIT podría adaptar el sistema de listas al marco jurídico de la OIT en materia de contratación y selección.

3.3. Desarrollo del personal

81. En un mundo del trabajo en rápida evolución, son cada vez más complejas las exigencias que se imponen a los trabajadores de todo el mundo para adaptarse a tal evolución. El desarrollo del personal debería proyectarse en esa dirección para que el personal de todos los niveles de la Organización cuente con la experiencia, los conocimientos y las competencias requeridos para cumplir los objetivos y misiones principales, y pueda aprender y adaptarse a nuevos retos gestionando al mismo tiempo su propio desarrollo profesional.

3.3.1. Importancia de la Estrategia de desarrollo del personal

82. En lo que respecta al perfeccionamiento y aprendizaje del personal, los principios generales enunciados en el marco para la gestión de los recursos humanos de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) establecen que *«es esencial que haya oportunidades adecuadas de aprendizaje y perfeccionamiento para los funcionarios y el personal directivo a fin de que las organizaciones puedan incentivar al personal, crear capacidad para lograr unos resultados excelentes, superar las dificultades y adaptarse a las condiciones cambiantes»*. Uno de sus indicadores es el establecimiento de una política de perfeccionamiento del personal.

83. La Estrategia de desarrollo del personal y sus diversos programas se basan en la Estrategia de Recursos Humanos. En ella se describe la manera en que ha de avanzar el personal para dar cumplimiento al mandato y los objetivos estratégicos de la Organización atendiendo al mismo tiempo a su propio desarrollo profesional. Su objetivo es dotar a la Organización de la cultura, las políticas, los objetivos, los procedimientos y los fondos que le permitan propiciar un apoyo y un entorno estimulantes e inclusivos para que su personal pueda cumplir los objetivos de la Organización y sus propios objetivos profesionales y personales.

84. Según nos indicó la Dirección en respuesta a nuestra pregunta sobre la Estrategia de desarrollo del personal, existen varios IGDS consagrados al desarrollo del personal. Tras el examen de estos documentos, coincidimos con la Dirección en que estas directivas y notas de información (IGDS), con inclusión de las minutas en que se especifican las prioridades para cada bienio — aplicables tanto a las actividades de desarrollo del personal financiadas con cargo a fondos centralizados como a las financiadas con cargo a fondos descentralizados — responden convenientemente al desarrollo del personal.

85. En concreto, el IGDS Número 9 de fecha 11 de abril de 2008, tiene por objetivo ayudar a los sectores, departamentos y regiones a hacer un buen uso de los fondos destinados al desarrollo del personal y da orientaciones para definir las prioridades, presentar propuestas y aprobar asignaciones para las actividades de formación. La Dirección explicó que *la utilización de los fondos asignados al desarrollo del personal se programa en función de esas prioridades, y de los compromisos asumidos al respecto en la Estrategia de Recursos Humanos y diversos planes de acción (Género, Diversidad, y sostenibilidad ambiental) así como en las recomendaciones de auditoría y de la DCI*. Además, aclaró que en lo que respecta a los *fondos descentralizados, cada oficina/departamento debe preparar una estrategia de formación en la que detalle cómo va a utilizar los fondos que se le han asignado con arreglo a las prioridades expuestas en la minuta, cuáles son las prioridades de la oficina/departamento, así como las necesidades individuales de formación señaladas a través de los objetivos de desarrollo en el marco de la evaluación del desempeño y las entrevistas y formularios de comienzo de ciclo*.

86. A pesar de todos los IGDS sobre el tema, la Estrategia de Recursos Humanos no cuenta con un documento único y actualizado que establezca claramente la definición, los objetivos y los principios del desarrollo del personal. Tomamos nota de que el IGDS Número 9 (Nota de Información) tiene por objetivo asegurar una utilización eficaz de los fondos destinados al desarrollo del personal y contribuye a la ejecución de la estrategia de formación de cada oficina/departamento. Sin embargo, debería informar también a los miembros del personal sobre cuáles son sus perspectivas de carrera (es decir, la evolución profesional que cabe esperar), lo que les ayudaría a superar los retos en sus trayectorias profesionales en lugar de sentir que se quedan estancados. Además de definir concretamente en qué consiste el desarrollo del personal, es esencial establecer los objetivos y principios correspondientes a la hora de describir una perspectiva de carrera. Esto lleva al personal a mirar por su propio futuro y el de la Organización.

87. En general, una estrategia de desarrollo del personal que englobe todos los programas existentes contribuye a que el personal se dedique con empeño al cumplimiento de sus labores y del mandato de la Organización. Es la manera de garantizar que el personal conserve la motivación para evolucionar profesionalmente en el seno de la Organización, y contribuya al logro de los objetivos estratégicos de ésta.

88. La elaboración de una estrategia de desarrollo del personal es una prioridad estratégica y un factor clave para permitir a la OIT cumplir sus metas y compromisos por medio de su Estrategia de Recursos Humanos. Su propósito es ofrecer a todo el personal perspectivas de evolución profesional y personal en el seno de la Organización, crear una cultura del aprendizaje y fomentar las actitudes constructivas a fin de desarrollar el potencial de la fuerza de trabajo, y dotarla de los medios, materiales e inmateriales, para hacer frente a cualquier desafío que pueda deparar el futuro del trabajo.

89. **Hemos recomendado que la OIT considere la posibilidad de establecer, a través de los mecanismos apropiados del sistema IGDS, una estrategia de desarrollo del personal que defina, en particular, en qué consiste ese desarrollo y describa los correspondientes objetivos y principios.**

90. **Respuesta de la OIT.** La Oficina examinará las estrategias de desarrollo del personal de otras organizaciones de las Naciones Unidas y establecerá su propia estrategia en la materia, en consulta con el Consejo Paritario de Formación, que se llevará a efecto por conducto de los IGDS correspondientes. La estrategia deberá fijar, en particular, la definición, los objetivos y los principios del desarrollo del personal.

3.3.2. Formación obligatoria para los supervisores con necesidades de formación en materia de gestión del desempeño insuficiente

91. La DCI, en su informe titulado *Instituciones de Formación en el sistema de las Naciones Unidas: Programas y Actividades*, señala acertadamente que: *en los tiempos actuales, que se caracterizan por cambios radicales en materia de organización, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben invertir en la capacitación con el objeto de mejorar la capacidad de su personal para atender nuevos mandatos legislativos y de prepararlo para que se adapte al cambio y desempeñe nuevas funciones. Los funcionarios que no adquiriesen los conocimientos necesarios ni desarrollasen las aptitudes correspondientes estarían contribuyendo a la creación de una situación lamentable tanto para ellos, que no podrían cumplir las tareas que les correspondiesen de su organización, como para las organizaciones, cuya capacidad de funcionar de manera eficaz resultaría afectada negativamente.*

92. La gestión del desempeño del personal forma parte de las funciones que ha de cumplir todo nuevo supervisor. En la OIT, esta gestión se rige por el Estatuto del Personal, así como por el Marco de Gestión del Desempeño destinado a optimizar la gestión del desempeño y favorecer el establecimiento de una relación productiva entre los supervisores y sus subordinados. Funciona como un ciclo de evaluación continuo cuyo objetivo es acompañar al personal y promover su desarrollo a través de su carrera profesional en el OIT.

93. Tratar el desempeño insuficiente forma parte integrante de la gestión del desempeño; aunque puede resultar un ejercicio arduo y conflictivo, tanto para el funcionario evaluado como para el supervisor, es absolutamente necesario. Gestionar el desempeño insuficiente constituye un verdadero reto, en particular para los nuevos supervisores. Es bien sabido que, incluso para los supervisores con experiencia, es una de las tareas más difíciles que han de acometer.

94. Cabe señalar que existen diversas posibilidades para adquirir competencias en gestión del desempeño, por ejemplo, a través de las publicaciones del Programa de Desarrollo de las Capacidades de Gestión y Liderazgo (MLDP) que proporcionan información adicional útil sobre gestión del desempeño, dirección de equipos, motivación y desarrollo de las capacidades del personal, delegación y orientación profesional. La Dirección añadió que estará disponible en línea un curso de formación para el personal de la sede sobre el Marco de Gestión del Desempeño de la OIT. Dicho esto, es necesario apoyar especialmente a los nuevos supervisores a la hora de abordar el desempeño insuficiente desde la perspectiva de la función del supervisor. HRD indicó además que proporcionará más apoyo en estas esferas y que ya están en curso algunas iniciativas como: a) un manual consagrado a la gestión del desempeño insuficiente que se encuentra en edición final; b) un informe sobre sanciones disciplinarias adoptadas durante el bienio que está pendiente de publicación, y c) la creación de una red de supervisores homólogos con experiencia en la gestión de desempeño insuficiente que pueden ser consultados por los responsables confrontados a este tipo de situación.

95. Por otro lado, como se desprende del examen de los procesos operativos: *«hay muchos factores, tanto dentro como fuera del entorno laboral, que pueden afectar al desempeño profesional de una persona. Nuestra intención es poder ayudar a los supervisores a detectar lo antes posible los casos de desempeño insuficiente y averiguar con el funcionario de que se trate las posibles razones de su bajo rendimiento y ver qué se puede hacer para remediarlo, según se trate de un declive temporal del desempeño o de un problema persistente que denota manifiestamente que la persona no está rindiendo al nivel requerido».*

96. Se espera que los superiores jerárquicos de la OIT ayuden, respalden y alienten a sus subordinados para que alcancen y mantengan el nivel de desempeño exigido. Asimismo, es importante que conozcan los procedimientos oficiales y las consecuencias previstas en el Estatuto del Personal para aquellos pocos casos en que, a pesar de la ayuda proporcionada al funcionario, su desempeño se sitúa por debajo de las expectativas.

97. La mejor manera de gestionar los casos de desempeño insuficiente es tomar medidas para prevenir que ocurran. Ello comprende proporcionar formación a los responsables, a fin de enseñarles cómo abordar tales situaciones en la vida real. Los responsables debidamente formados están en mejores condiciones de detectar y gestionar los problemas de bajo desempeño. Además, la CAPI considera que las medidas para mejorar el desempeño deberían integrarse de manera más explícita en las estrategias de gestión del desempeño. Los supervisores, en particular, deberían contar con procedimientos claros, apoyo institucional y sobre todo competencias para gestionar los problemas de esa índole. Una formación adecuada debería permitirles adquirir las competencias necesarias para gestionar el desempeño insuficiente y asegurar el seguimiento de las medidas adoptadas para poner remedio a la situación; constatamos que dicha formación no es obligatoria en la OIT sino que se sigue por propia iniciativa del personal.

98. La formación en gestión del desempeño insuficiente se considera que forma parte esencial del Marco de Gestión del Desempeño y del proceso de desarrollo de la capacidad que es indispensable para asegurar una aplicación eficaz y coherente de las políticas por parte del personal y de los supervisores. Esta formación debe ser obligatoria, en particular para aquellas personas que asumirán funciones de supervisión.

99. Hemos recomendado que la OIT refuerce los dispositivos de apoyo, orientación, tutoría y formación para la gestión del desempeño, prestando especial atención a la gestión del desempeño insuficiente, facilite el acceso a tales dispositivos, dé a conocer mejor los servicios disponibles y fomente su utilización. La OIT debería considerar la posibilidad de imponer una formación obligatoria a los supervisores que necesiten perfeccionarse en el ámbito de la gestión del desempeño insuficiente (según se infiera de sus propias evaluaciones de desempeño y/o de las evaluaciones ascendentes o de la calidad de las evaluaciones de que son objeto sus subordinados).

100. **Respuesta de la OIT.** La Oficina difundirá información sobre los servicios de apoyo a los que pueden recurrir los supervisores en relación con la gestión del desempeño, en particular en caso de desempeño insuficiente. Se reforzarán los mecanismos que permitan identificar a los supervisores que necesiten desarrollar sus capacidades en este ámbito; entre ellos, figuran el examen de las evaluaciones de desempeño, las evaluaciones ascendentes y los comentarios del Comité de Informes en relación con la calidad y el respeto de los plazos. Los supervisores con respecto a los cuales se determine que precisan capacitación deberán seguir una formación específica. En función del número de funcionarios y de su perfil, dicha formación podrá inscribirse en el marco de programas existentes o ser objeto de un programa especialmente diseñado a tal efecto.

3.4. Movilidad del personal

101. La movilidad del personal es un factor determinante del desarrollo profesional, y un elemento clave para desarrollar las competencias y capacidades del personal de plantilla y del personal que no es de plantilla. Es fundamental para atender las diversas necesidades de competencias operativas en diversos lugares de destino, así como para disponer de funcionarios públicos internacionales más versátiles, polivalentes y experimentados, capaces de satisfacer las exigencias de los servicios de la sede pero también de adaptarse a la complejidad de las actividades del terreno.

102. El principal objetivo de la política de movilidad de la OIT es ofrecer a todos los funcionarios con cargo al presupuesto ordinario la posibilidad de fijarse nuevos retos de desarrollo y diversificar su experiencia profesional en el plano geográfico y funcional, reforzando con ello la capacidad de la Organización para responder a las diversas necesidades de sus mandantes y cumplir su mandato con mayor eficacia.

103. Actualmente, la OIT lleva a cabo programas en 85 países a través de los servicios de la sede y de más de 50 oficinas regionales, subregionales y de país. La OIT alienta al personal a ampliar sus competencias y experiencia profesionales presentando su candidatura para puestos que entrañen adscripciones por movilidad geográfica, funcional y/o temporal.

3.4.1. Articulación de la política de movilidad en la OIT

104. El examen relativo a la política de movilidad de la OIT se realiza a la luz de lo dispuesto en la Directiva de la Oficina IGDS Número 413 (Versión 3).

105. Un examen perspicaz reveló que la Directiva de la Oficina sobre el tema presenta información detallada en lo que respecta a los siguientes apartados: *Objetivos de la política de movilidad, Ámbito de aplicación, Procedimientos que rigen la movilidad, Plazos, Movilidad geográfica, Movilidad funcional y Movilidad temporal y Funciones y responsabilidades*; sin embargo, con respecto a su aplicación, la política de movilidad no prevé ningún sistema de control riguroso del personal que realice un período de movilidad. Dicho mecanismo sería especialmente importante para comprobar que los funcionarios de las categorías de servicios orgánicos y superiores han asumido, en el curso de su carrera profesional en la OIT, al menos una adscripción por movilidad geográfica en el terreno o en el CIF-OIT o en otra organización internacional, así como al menos una en la sede. En la Directiva de la Oficina tampoco se menciona de qué manera se alentará y llevará a cabo la movilidad geográfica en el marco de los procedimientos que prevén cómo recordar a los funcionarios que han de manifestar su interés por la movilidad a sus jefes responsables y a sus interlocutores de recursos humanos. Estos procedimientos tienen por objeto promover y facilitar la movilidad de los funcionarios y les brindan la oportunidad de adquirir una amplia experiencia y profundos conocimientos de la labor de la OIT en el desempeño de diversas funciones, de dotarse de competencias transferibles valiosas para el establecimiento de «Una OIT unida en la acción» y de contribuir a mejorar la eficacia institucional, como indica claramente la OIT en su política de movilidad. Además, la movilidad puede ofrecer también oportunidades de desarrollo profesional y estimular la motivación del personal. En la Directiva se exponen en detalle las responsabilidades que incumben a HRD, los jefes responsables y los altos funcionarios, así como a los funcionarios.

106. Solicitamos una lista de los funcionarios que vayan a jubilarse de aquí al año 2024, junto con la correspondiente información sobre los lugares y las fechas de adscripción por movilidad geográfica a fin de pasar revista al seguimiento y la evaluación de la aplicación de la política de movilidad. La Dirección nos informó de que *llevaría cierto tiempo recabar toda la información y producir un nuevo informe que requeriría la intervención de los desarrolladores de INFOTEC, pero que de ser absolutamente necesario obtener esos detalles, se cursaría la orden a INFOTEC.*

107. En la respuesta de la Dirección a nuestra pregunta sobre la facilidad de acceso a la información, se puso de manifiesto que HRD no disponía de una herramienta o mecanismo que le permitiese obtener rápidamente información y documentación completa de los movimientos de personal con fines de seguimiento, en particular de aquellos funcionarios de las categorías de servicios orgánicos y superiores que deben realizar al menos una adscripción por movilidad geográfica en el curso de su carrera. Una herramienta que permita verificar si se ha cumplido el período de movilidad prescrito o si el funcionario está eximido debido al carácter particular de sus funciones.

108. Además, la Dirección indicó que no se comprueba de manera sistemática si el personal de la OIT ha cumplido los períodos de movilidad requeridos a lo largo de sus carreras, como se estipula en la política de movilidad. De igual modo, no se prevé sanción alguna en caso de que los funcionarios incumplan sus obligaciones de movilidad.

109. Hemos recomendado que la OIT mejore el seguimiento y la aplicación de su política de movilidad mediante el establecimiento de una herramienta o mecanismo consistente que permita obtener fácilmente información sobre la movilidad de los funcionarios.

110. **Respuesta de la OIT.** La actual Estrategia de Recursos Humanos de la OIT cuenta con metas de movilidad que fueron aprobadas por el Consejo de Administración para 2018-2021. Se está verificando tanto la movilidad funcional como la movilidad geográfica como muestra el indicador 1.1 de la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT.

3.4.2. Fomento de la movilidad del personal de la categoría de servicios orgánicos en el marco del proceso de evaluación del desempeño

111. La información recogida sobre la movilidad de los funcionarios en puestos de las categorías de servicios orgánicos y superiores que están cerca de la jubilación (a partir de P3) muestra que de 90 funcionarios de plantilla que está previsto que se jubilen entre 2019 y 2024, sin contar aquellos que en razón de la naturaleza de sus funciones quedan eximidos de esa obligación, sólo 34 cumplieron un período de movilidad geográfica.

112. En el IGDS Número 413 (Versión 3), *Política de movilidad de la OIT*, se expone claramente en el párrafo 13 que *la mayoría de los funcionarios de las categorías de servicios orgánicos y superiores deberán cumplir períodos de movilidad geográfica. En el curso de su carrera profesional en la OIT, estos funcionarios deberían asumir al menos una adscripción por movilidad geográfica en el terreno o en el CIF-OIT, o en otra organización internacional, así como al menos una en la sede. Sin embargo, se reconoce que ciertos grupos profesionales tienen muy pocas oportunidades de movilidad geográfica debido al carácter técnico o especializado de sus funciones y a la falta de disponibilidad de puestos de trabajo idénticos o similares en otros lugares de destino de la Oficina.*

113. Además, la Dirección sostiene que *la movilidad no es de por sí obligatoria en la OIT. La OIT utiliza el concepto de «movilidad gestionada» que significa que, si un funcionario internacional desea el traslado a otro lugar de destino, se le va a alentar e incentivar a ello a través de una serie de prestaciones y con el apoyo de las disposiciones previstas en la fase 2 del procedimiento de contratación y selección. Con todo, si un funcionario de la categoría de servicios orgánicos adscrito a una determinada oficina exterior está satisfecho y conforme con las funciones que desempeña en esa oficina y desee quedarse allí a pesar de que deba cumplir un período de movilidad geográfica, la OIT no le va a obligar a cambiar de lugar de destino.*

114. La Dirección explicó además que los funcionarios se acogen a la movilidad por propia iniciativa y la OIT tiene la responsabilidad de facilitar y alentar la movilidad mediante incentivos apropiados y otras medidas de apoyo. Por consiguiente, es muy poco probable que se apliquen sanciones al respecto.

115. Por consiguiente, es importante y pertinente que se incorpore la movilidad en el Marco de Gestión del Desempeño, uno de cuyos pilares principales es la obligación de que — *el personal y los directivos mantengan un diálogo e intercambien impresiones de manera continua para formular los requisitos de desempeño y los objetivos de desarrollo, hacer un seguimiento de los progresos y evaluar los resultados.*

116. Además, con arreglo al Marco de Gestión del Desempeño, *para que sea eficaz, la gestión del desempeño debe consistir en un intercambio bidireccional entre el funcionario y el supervisor. Mediante el proceso de gestión del desempeño, los miembros del personal tendrán una visión más clara de los objetivos y expectativas respecto de su unidad de trabajo y de su propio trabajo, y tendrán la oportunidad de discutir y trabajar con su supervisor sus objetivos de desarrollo profesional.*

117. La discusión sobre las oportunidades de desarrollo profesional puede ser la ocasión de abordar las diversas ventajas que ofrece la movilidad, por ejemplo, adquirir una amplia experiencia y profundos conocimientos en el desempeño de diversas funciones, adquirir competencias transferibles valiosas que coadyuven al establecimiento de «Una OIT unida en la acción» y contribuir a mejorar la eficacia institucional.

118. Habida cuenta de que la aplicación de la política de movilidad se circunscribe al concepto de *movilidad gestionada* y a la luz de las responsabilidades que incumben a HRD, los jefes responsables y los altos funcionarios en ese ámbito (en particular con respecto a los funcionarios que ocupan puestos P) así como de la capacidad de la OIT para cumplir su mandato y promover la progresión profesional de los funcionarios, consideramos que es importante y pertinente que la cuestión de la adscripción por movilidad se aborde en la discusión mantenida en el contexto de la evaluación del desempeño.

119. **Hemos recomendado que la OIT fomente la integración de las discusiones relativas a la movilidad en los procesos de evaluación del desempeño del personal de la categoría de servicios orgánicos a fin de insistir en las perspectivas que ofrece a los funcionarios y promover las adscripciones por movilidad.**

120. **Respuesta de la OIT.** La Oficina adoptará medidas para poner de relieve la importancia de las discusiones sobre el desarrollo profesional en el marco del proceso de evaluación del desempeño, en particular en relación con las oportunidades de movilidad.

3.4.3. Ampliación de la experiencia de supervisión y mejora de las calificaciones profesionales del personal a través de la adscripción por movilidad

121. En el mismo orden de ideas, de las respuestas de la Dirección a nuestras preguntas sobre la movilidad del personal de las categorías de servicios orgánicos y superiores (puestos de Director) se desprende que el bloqueo se produce sobre todo con la movilidad geográfica de la sede a las oficinas exteriores. Al parecer, hay movilidad de las oficinas exteriores a la sede pero muy poca en sentido contrario, incluso si se incentiva con ascensos de grado. Las razones son diversas: situación familiar, condiciones en el lugar de destino, competencias requeridas para el nuevo puesto, etc.

122. Sin embargo, la política de movilidad es clara en cuanto a su objetivo: *hay un aumento constante del número de solicitudes que recibe la Oficina para responder a las diversas necesidades de sus mandantes o mejorar el cumplimiento de su mandato. Las actividades de la Oficina, cada vez más complejas y con mayor alcance, requieren una fuerza de trabajo más versátil, polivalente y experimentada que sea capaz de realizar diversas tareas en distintos lugares de destino. A reserva de las condiciones de su nombramiento y tomando debidamente en consideración sus calificaciones, se podrá pedir a los funcionarios que estén dispuestos a cumplir períodos de movilidad geográfica y/o funcional en el transcurso de su carrera profesional en la OIT.*

123. Por lo tanto, los funcionarios deberían aprovechar la oportunidad que se les brinda y beneficiarse de las ventajas que ofrece la movilidad geográfica, esto es, oportunidades de *desarrollo profesional y estímulo de la motivación del personal*. *La amplitud de la experiencia de un funcionario y el desempeño de diferentes funciones de carácter orgánico en distintos lugares de destino son factores importantes para el desarrollo y el crecimiento profesionales*, tal como se recoge en la política de movilidad.

124. Además, la Dirección explicó que el traslado sin cambio de grado y el ascenso o nombramiento por elección directa del Director General constituirán los métodos normales para la provisión de vacantes, por ejemplo, de jefes de servicio y de directores de oficinas exteriores. En esos casos, el Director General puede, con arreglo a su parecer y previa consulta al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad mencionado en el artículo 10.6, decidir respecto a la utilización de uno u otro de los métodos para la provisión de vacantes a que se hace referencia en el artículo 4.2, f).

125. Así pues, a fin de que el Director General pueda fundamentar su decisión en una base concreta y aprovechar las oportunidades que ofrece la adscripción por movilidad, en particular la movilidad geográfica, con arreglo a la política establecida en ese ámbito, sería conveniente que los funcionarios internos que se presenten a un puesto de director se hubiesen beneficiado de esa disposición. Así, se les podría exigir, a esas alturas de su carrera en la OIT, haber cumplido un período de movilidad geográfica, con lo que se promovería el cumplimiento de la política de movilidad.

126. Hemos recomendado que la OIT contemple la posibilidad de incluir la movilidad como factor que ha de tenerse en cuenta en el perfil deseable del candidato, que figura en las descripciones de puesto relativas a los cargos de Director.

127. **Respuesta de la OIT.** La Oficina modificará las convocatorias de manifestación de interés para los puestos de Director a fin de incluir la conveniencia de contar con experiencia previa en el terreno.

3.5. Igualdad de género y diversidad

128. La OIT reconoce la necesidad de promover la diversidad de su fuerza de trabajo en el documento titulado *Composición y estructura del personal de la OIT: plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT*. Como se menciona en dicho documento, se prevé un plan de acción completo y dotado de plazos definidos para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica del personal de la OIT, y lograr que reúna la gama necesaria de competencias y experiencia para que la Organización pueda cumplir eficazmente su mandato. El plan de acción se inscribe en el marco de la Estrategia de la OIT de Recursos Humanos 2018-2021, aprobada por el Consejo de Administración en su 331.ª reunión (octubre-noviembre de 2017), teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y procurando servir de apoyo para el desempeño efectivo del mandato constitucional de la OIT.

129. Sin embargo, nuestra evaluación se centra en la manera en que la OIT cumple las metas/indicadores establecidos para lograr la diversidad de su personal y los medios adoptados para conseguirlo.

3.5.1. Conciliación de las metas de igualdad de género

130. Sobre la base de la información relativa a la composición y estructura del personal de la OIT para 2014-2018, que proporciona una visión de conjunto de la composición del personal por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación, así como de la información específica sobre el género, la edad y la diversidad geográfica y los patrones de movilidad del

personal, conforme a los productos previstos en la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021, presentamos a continuación la distribución de género en los puestos de las categorías de los servicios orgánicos y superiores para los años 2014-2018.

Cuadro 1. Paridad de género en la OIT, 2014-2018

Categoría	2014	2015	2016	2017	2018
Personal superior	36,31%	35,14%	35,41%	36,26%	37,47%
Servicios orgánicos	52,53%	53,33%	52,94%	52,73%	55,25%
Total	44,30%	44,40%	44,90%	45,30%	47,40%

131. En cuanto a la cuestión de si la Organización logró su objetivo en relación con la distribución de género en toda la Organización, ello depende de las metas establecidas en el marco de las políticas. En el documento relativo a la Estrategia de Recursos Humanos, que contiene las propuestas de la Oficina para reforzar y desarrollar una función de gestión de los recursos humanos eficiente, eficaz y basada en los resultados, en pro de una OIT ágil y con capacidad de respuesta, en consonancia con el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021, se establece la meta para la igualdad de género con un margen de paridad inferior o superior máximo de cinco puntos (45-55 por ciento) en los puestos de las categorías de servicios orgánicos y superiores.

132. Observamos que se indica que el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021, herramienta basada en los resultados, guarda una gran correspondencia con el Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). Refleja el compromiso de la OIT de unir sus esfuerzos a los de la familia de las Naciones Unidas y otras partes interesadas para apoyar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Establece la meta de que el 50 por ciento de los puestos de la OIT de la categoría de servicios orgánicos (grados P1 a P4 con contratos financiados con cargo al presupuesto ordinario) estén ocupados por mujeres para 2018-2021 y de que el 40 y el 45 por ciento del personal superior (grado P5 y categorías superiores con contratos financiados con cargo al presupuesto ordinario) estén ocupados por mujeres para los años civiles de 2018-2019 y 2020-2021, respectivamente.

133. Sobre la base de los documentos mencionados, constatamos que la meta establecida para la igualdad de género en la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 no se correspondía con la del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021, con lo que las metas presentadas para la Organización diferían y resultaban confusas. Además, del análisis que realizamos del plan de trabajo del Servicio de Gestión de Talentos (HR/TALENT) se desprende que su meta de paridad de género para los puestos de la categoría de servicios orgánicos se situaba en el 45 por ciento mientras que la meta para los puestos de categoría superior se situaba en el 40 por ciento. Así pues, hay divergencias en tres documentos fundamentales de la Organización de los que se sirve HRD para aplicar el principio de la igualdad de género.

134. La inconsistencia entre las metas de la Estrategia de Recursos Humanos, del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género y del plan de trabajo de HR/TALENT da pie a diversas trayectorias que suscitarían confusión, perdiendo así la perspectiva, entre las diversas oficinas; ello perjudicaría la consecución del propósito para el que fueron establecidas dichas metas.

135. **Hemos recomendado que la OIT vele por que las oficinas y los departamentos colaboren entre sí para lograr la armonización, conciliación y coherencia de las metas y los indicadores que figuran en los distintos documentos relativos a la igualdad de género y la diversidad, elaborados por diversos departamentos y oficinas, con miras a propiciar un lugar de trabajo en el que se tengan en cuenta estas cuestiones.**

136. **Respuesta de la OIT.** El actual Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género y la Estrategia de Recursos Humanos contienen metas que fueron aprobadas con el Consejo de Administración para 2018-2021. Se tendrá en cuenta esta recomendación en el marco de las labores relacionadas con los indicadores para el período 2022-2025 que está previsto que comiencen en 2021.

3.5.2. Resultados obtenidos en relación con los indicadores del Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP)

137. Los resultados obtenidos y comunicados por la OIT en relación con los indicadores de desempeño y metas correspondientes que figuran en la versión 2.0 del Plan de Acción ONU-SWAP muestran que de los 16 indicadores de desempeño considerados pertinentes, dos superaron los requisitos, cinco cumplieron los requisitos, siete se acercaron al cumplimiento de los requisitos, y dos no cumplieron los requisitos. Cabe señalar que en el ONU-SWAP se definieron 17 indicadores, pero sólo 16 se estimaron pertinentes para la OIT. Por consiguiente, nos limitamos a examinar el logro de diversos indicadores seleccionados por HRD, como órgano responsable, que figuran en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021.

138. Observamos que, de los 16 indicadores pertinentes, sólo seis conciernen a HRD, en concreto: (indicador 6) Políticas y planes; (indicador 8) Gestión del desempeño con perspectiva de género; (indicador 12) Representación paritaria de las mujeres; (indicador 13) Cultura institucional; (indicador 14) Evaluación de la capacidad; e (indicador 15) Desarrollo de la capacidad. Catorce de las metas asociadas a esos seis indicadores fueron establecidas por la OIT para cada uno de los dos bienios 2018-2019 y 2020-2021. Según la información obtenida en cuanto al estado de avance de las metas (en septiembre de 2019) correspondientes al bienio 2018-2019, seis de ellas se habían cumplido incluso antes de finalizar el bienio mientras que otras metas todavía no se habían alcanzado.

139. Si bien HRD está a la espera de que finalice 2019 para asegurarse de que las cifras sobre los resultados son correctas, algunos de los indicadores no se cumplirán debido a ciertas limitaciones. Un caso sería la falta de concordancia en cuanto al cumplimiento de las metas como la *Meta 2018-2019: se puede acceder a los materiales de la campaña desde la página de inicio pública de la OIT*. En efecto, con arreglo a HRD, la meta se había cumplido plenamente dado que todo el personal de la OIT podía acceder a los materiales de la campaña desde la página intranet de la OIT. Sin embargo, el responsable del indicador en HRD no entendía por qué se mencionaba la página pública en este indicador, pues este tipo de información está destinada principalmente al personal de la OIT, por lo que la información es accesible a través de la página intranet de la OIT.

140. Conviene recordar que la propia OIT define las metas para cada indicador, y debe velar por que sean prácticas y alcanzables. La armonización de las metas y el control del cumplimiento son elementos esenciales para poder cumplir el objetivo del ONU-SWAP de integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral.

141. **Hemos recomendado que la OIT establezca metas realistas y viables para cada indicador del desempeño del Plan de Acción ONU-SWAP, teniendo en cuenta las limitaciones contextuales a la hora de elaborar el plan de acción de la OIT sobre igualdad de género para 2022-2025.**

142. **Respuesta de la OIT.** El actual Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género y la Estrategia de Recursos Humanos contienen metas que fueron aprobadas por el Consejo de Administración para 2018-2021. Se tendrá en cuenta esta recomendación en el marco de las labores relacionadas con los indicadores para el período 2022-2025 que está previsto que comiencen en 2021.

3.6. Planificación de la sucesión

143. En el informe de la DCI sobre la planificación de la sucesión en las organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2016/2) se define la planificación de la sucesión como el proceso de: *a)* determinar las necesidades clave de talento intelectual y capacidad de liderazgo en la organización a lo largo del tiempo, y *b)* preparar a las personas para asumir responsabilidades profesionales presentes y futuras. En cambio, la planificación de la fuerza de trabajo es la armonización estratégica del capital humano de una organización con su dirección institucional. Consiste en un proceso metódico de análisis de la actual fuerza de trabajo, determinación de las futuras necesidades de esa fuerza, identificación de la brecha entre el presente y el futuro, y aplicación de soluciones de modo que la Organización pueda cumplir su misión, metas y objetivos.

3.6.1. Actualización de los perfiles del funcionario: mejora del cumplimiento

144. Las informaciones generadas por el módulo Perfil del funcionario son fundamentales para la planificación de la sucesión a condición de que dicha herramienta pueda proporcionar datos pertinentes y suficientes sobre la fuerza de trabajo. De las consultas realizadas a HRD se desprende que para que las estadísticas sobre la fuerza de trabajo total sean fiables y válidas se requiere una tasa de actualización de los perfiles del 65 al 70 por ciento. Sin embargo, esa tasa es actualmente del 46 por ciento.

145. Asimismo, HRD indicó que desde 2014 se estaban emprendiendo una serie de iniciativas para promover la actualización, a saber: *a)* publicación de IGDS; *b)* envío de boletines de difusión general; *c)* comunicación a través de los supervisores para que alienten a los funcionarios a actualizar sus perfiles, y *d)* acceso al cuadro interactivo para los supervisores.

146. Los documentos presentados sobre las medidas adoptadas para promover la actualización del Perfil del funcionario muestran que las campañas intensas realizadas en 2015 y 2016 fueron muy eficaces, pues lograron aumentar la tasa de actualización a un 35 y 46 por ciento, respectivamente, cuando en 2014 dicha tasa se había situado en un 7 por ciento. En cambio, en 2017, no se prestó tanta atención al Perfil del funcionario y la tasa de actualización disminuyó un 1 por ciento; en 2018, no se midió porque la atención se volcó en el módulo ILO Jobs. Según HRD, actualmente, se sirven de las entrevistas sobre la carrera profesional y las evaluaciones del desempeño para alentar al personal a actualizar su Perfil del funcionario. Sin embargo, los esfuerzos desplegados en este sentido no son suficientes.

147. HRD añadió además que *algunos funcionarios no tienen ningún interés en actualizar sus perfiles (por ejemplo, aquellos funcionarios que se acercan a la jubilación). Ello puede privar a la OIT de información útil sobre las competencias y experiencia profesionales del personal que se jubila y ocupa puestos considerados esenciales. Asimismo, según HRD, el personal de la OIT estaba muy ocupado, y la actualización del Perfil del funcionario no era en general su prioridad. Algunos funcionarios son conscientes de la importancia del Perfil del funcionario, pero no ven el interés de actualizarlo porque no desean realizar un período de adscripción por movilidad geográfica.*

148. La actualización periódica del Perfil del funcionario dotaría de mayor eficacia a esta herramienta fiable de gestión de los recursos humanos, que es esencial para la realización del inventario de competencias profesionales y, por ende, la planificación de la sucesión.

149. Hemos recomendado que la OIT organice periódicamente una campaña para promover la importancia del «Perfil del funcionario», a fin de favorecer su actualización y aprovechar así todas las ventajas que ofrece esta herramienta para mejorar el inventario de competencias profesionales que es esencial para una planificación eficaz de la sucesión.

150. **Respuesta de la OIT.** La Oficina continuará promoviendo la importancia del «Perfil del funcionario» para incrementar su actualización. El próximo inventario de competencias profesionales podría ser un factor clave en ese sentido, en función de las decisiones que se tomen con respecto al registro de datos y el almacenamiento de resultados.

3.6.2. Elaboración de un plan de sucesión

151. La planificación de la sucesión es si cabe más pertinente cuando la estructura por edades de los recursos humanos de una organización nos indica que hay un envejecimiento de su personal. El inevitable envejecimiento del personal de una organización entraña naturalmente la partida de miembros del personal, y la Organización debe estar preparada para ello. La planificación sirve para asegurar que las funciones se traspasan debidamente a la siguiente persona que sucederá en el cargo y asumirá y continuará las actividades no finalizadas por sus predecesores. En la OIT, un total de seis funcionarios alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio en 2019 y 2020; esa cifra aumentará a 23 en 2021, la mayoría de los cuales serán hombres. En total, 25 miembros del personal deberán jubilarse en 2022, 30 en 2023 y 26 en 2024, con arreglo al plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT. Por consiguiente, como muestra la composición y estructura del personal, al 31 de diciembre de 2018, de los 855 funcionarios de las categorías de servicios orgánicos y superiores, 209 tenían más de 55 años y el promedio de edad global era de 48,6 años.

152. La OIT, no obstante, reconoció que unos recursos humanos insuficientes podrían afectar al cumplimiento de su mandato, como se plasma en el registro de riesgos que figura en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019. En ese mismo registro se indica que una planificación de la sucesión mejorada y sistematizada permitiría reducir al mínimo o incluso eliminar el riesgo. Además, varios documentos pertinentes de la OIT hacen hincapié en la importancia de la planificación de la sucesión para la Organización. Sin embargo, a pesar de que existen ciertos procedimientos al respecto, la planificación de la sucesión sigue sin estar formalizada.

153. En ausencia de un plan de sucesión formal, algunos puestos vacantes permanecen sin cubrirse durante mucho tiempo, incluso puestos de categoría superior. Según los responsables de contratación interrogados: *«la cuestión de las vacantes se suma a los retos que debemos afrontar para apoyar a los mandantes en una región tan vasta y compleja y supone que nos veamos obligados a posponer ciertas tareas»*. Igualmente, *«hubo que suspender distintos componentes de varios PTDP»*.

154. Por su parte, otro responsable de contratación declaró: *«el efecto directo de no cubrir la vacante es que ha aumentado la carga de trabajo de otros miembros del equipo de la categoría de servicios orgánicos y mi propia carga de trabajo»*. Además, *«hubo que suspender o atrasar bastante la realización de proyectos estratégicos. Otras dificultades que se plantean al departamento guardan relación con la pérdida de memoria institucional y conocimientos especializados. Algunas funciones son altamente especializadas y, debido a la reducción continua de personal a lo largo de los años, ahora son asumidas por una sola persona. Si no se puede contratar con bastante antelación a la fecha de jubilación de un funcionario (de seis meses a un año) de manera que el nuevo funcionario pueda formarse y familiarizarse con el contexto de la OIT y adquirir los conocimientos institucionales oportunos, tendremos dificultades para prestar servicios y la Organización quedaría expuesta a riesgos»*. Estas declaraciones corroboran el riesgo mencionado en el Programa y Presupuesto en relación con una política deficiente sobre planificación de la sucesión.

155. A la luz de las consideraciones que preceden, solicitamos a HRD que nos proporcionase la lista de procedimientos considerados como etapas preparatorias de los procesos de planificación de la sucesión. Con arreglo a la lista presentada, la planificación de la sucesión consta de tres fases: nivel individual, nivel institucional e iniciativas aplicables a toda la oficina para evaluar las competencias profesionales existentes y articularlas con las futuras necesidades institucionales. En

cuanto a estas últimas iniciativas, HRD reconoció que todavía había que definir concretamente y consolidar esta fase para que sirva de puente entre las otras dos (nivel individual y nivel institucional). Cabe recordar que estas fases constituyen sólo un primer paso para una planificación de la sucesión más formal que pronto llevará a cabo HRD.

156. Teniendo en cuenta las prácticas de HRD antes mencionadas, podrían considerarse desde el principio varios elementos para acelerar la elaboración de un plan de sucesión formal. Puesto que HRD utiliza la plantilla de personal, con la asistencia y bajo la supervisión frecuente de los interlocutores de recursos humanos, sería un buen punto de partida servirse de ella como herramienta para determinar y anticipar las futuras partidas de personal y establecer las competencias requeridas para las funciones/puestos clave que han de cubrirse a fin de que la Organización pueda buscar y preparar a posibles candidatos.

157. Para iniciar el proceso de planificación de la sucesión, el plan de trabajo de HR/TALENT preveía la organización de un taller, a nivel de servicio, a fin de definir la noción de planificación del personal/planificación de la sucesión, determinar las modalidades de aplicación en el marco de los procesos existentes y considerar otras opciones o elementos que debieran mantenerse o suprimirse para reforzar los procesos y mejorar los resultados. El propósito de esta actividad era cumplir la meta consistente en definir la noción de planificación del personal/planificación de la sucesión en el marco de los procesos de trabajo existentes e identificar áreas susceptibles de mejora. La jefa de servicio confirmó que se había constituido el equipo del taller y que esperaban que se pudiese celebrar cuanto antes. Además, puesto que se ha reconocido la importancia de identificar las competencias disponibles como medio para establecer el vínculo entre las otras dos fases, se realizará un inventario de competencias en 2020.

158. Dotarse de un plan de sucesión ayudaría a la Organización a evaluar los medios de mejorar las competencias profesionales y los conocimientos de su personal a fin de que puedan prepararse para puestos que se consideren fundamentales para la Organización. El plan de sucesión también reforzaría los mecanismos con que cuenta la Organización para mitigar los riesgos identificados relativos a la falta de políticas y prácticas sobre la planificación de la sucesión.

159. Hemos recomendado que la OIT considere la posibilidad de dotarse de un plan de sucesión en el marco del taller que el Servicio de Gestión de Talentos (HR/TALENT) celebrará próximamente al respecto, a fin de disponer de una estrategia concreta y asegurar que la Organización esté preparada para evitar el riesgo de posibles pérdidas, en términos de liderazgo, continuidad de las operaciones, conocimientos institucionales y competencias técnicas, debido a la partida de funcionarios.

160. **Respuesta de la OIT.** La contratación y selección de candidatos para puestos clave de la OIT se rige por una serie de procedimientos específicos, por lo que no es posible aplicar un plan de sucesión formal único. Sin embargo, con el próximo taller de HR/TALENT se pretende llegar a un enfoque más formalizado de la planificación de la sucesión, que permitirá reducir los riesgos asociados a la pérdida de competencias profesionales, conocimientos técnicos e institucionales y limitar al mínimo que los puestos directivos esenciales queden vacantes. Se está analizando a tal efecto la posibilidad de servirse de las nuevas funcionalidades de ILO People.

3.7. Administración de justicia

161. Es indispensable disponer de un entorno de trabajo armonioso para poder ser productivo y reactivo. A tal efecto, se conciben sistemas, reglas y procedimientos para establecer una norma común que rija los comportamientos y actuaciones a fin de que el trabajo contribuya al logro de los resultados deseados. Los conflictos entre la dirección y el personal son inevitables en cualquier entorno laboral. Sin embargo, si no se resuelven, las consecuencias pueden ser nefastas, por ejemplo, en términos de disminución de la productividad o deterioro de las relaciones interpersonales, lo que puede comprometer el cumplimiento de los objetivos estratégicos. En este

sentido, la OIT lanzará una campaña en toda la Organización para promover un entorno de trabajo respetuoso a fin de prevenir la discriminación y el acoso. Esta campaña contribuirá a reducir los conflictos interpersonales en toda la Organización y fomentar un uso más eficaz de los mecanismos informales de solución de conflictos.

3.7.1. Enfoque sistemático de la prevención y solución de conflictos

162. Para prevenir y solucionar los conflictos de manera eficaz se necesita un sistema que tenga en cuenta no sólo las personas, los procesos, las normas, el entorno físico y los mecanismos de control y reclamación, sino también características menos visibles de la cultura institucional como las mentalidades, las creencias y los valores. Esto permite que todas las partes interesadas participen en la prevención, gestión y solución de conflictos de manera integral y sistémica. Este enfoque parte también del principio de que la gestión de conflictos debería sustentarse en las estructuras existentes, en lugar de crear otras nuevas.

163. En el Capítulo XIII del Estatuto del Personal de la OIT de abril de 2019 se recogen las políticas, los mecanismos y los procedimientos sobre prevención y solución de conflictos. En sus disposiciones se prevé que todo funcionario que considere que ha sido tratado de forma incompatible con sus condiciones de empleo, incluido el derecho a trabajar en un lugar sin acoso, podría recurrir a los mecanismos formales o informales de solución de conflictos.

164. Constatamos que en virtud de la estructura y el marco de rendición de cuentas vigente de la OIT hay oficinas, entidades y funcionarios con atribuciones y responsabilidades específicas en materia de prevención y solución de conflictos, a saber, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, el Jefe Responsable, la Oficina del Mediador, el Servicio Social, el Sindicato del Personal, la Oficina de Ética, la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones y el Tribunal Administrativo de la OIT. Todos ellos son mecanismos de recurso de primer nivel, con excepción de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones y el Tribunal Administrativo, que son órganos de apelación. Sus respectivas atribuciones y responsabilidades parecen complementarse y, a veces, superponerse.

165. Además, constatamos que cada actor opera con total independencia y sus respectivas funciones no contienen un mandato claramente definido que permita la coordinación de un sistema de gestión de conflictos. Como resultado, los actores que intervienen en la prevención y solución de conflictos tienden a trabajar en paralelo en lugar de trabajar de manera mancomunada.

166. La Dirección explicó que el hecho de disponer de múltiples mecanismos de primer nivel para la solución de conflictos era eficaz ya que los funcionarios de la OIT pudieran sentirse incómodos si tienen que exponer sus quejas a una persona concreta y negó que existiera un contacto regular con la Oficina de Ética, la Oficina del Mediador y el Servicio Social en relación con la solución de conflictos. Sin embargo, según los funcionarios a cargo de estas Oficinas y el Sindicato del Personal, había lagunas en el fortalecimiento y la sistematización de la gestión de conflictos.

167. Un enfoque sistemático es posible y supone organizar consultas sobre la gestión de los conflictos y reuniones regulares con todos los actores que intervienen en la prevención y solución de conflictos. Esto contribuirá a facilitar soluciones colaborativas de conflictos y otros problemas que se planteen en el lugar de trabajo tanto para la dirección como para el personal. En el Informe anual de 2018 de la Oficina del Mediador se señala que *los conflictos nos atañen a todos. Un enfoque transversal y multidisciplinario de las tendencias, las intervenciones y las medidas y estrategias preventivas resultaría más eficaz y, por tanto, más sostenible.*

168. Hemos recomendado que la OIT contemple la posibilidad de adoptar un enfoque sistemático respecto de la solución y prevención de conflictos para que los diversos actores y órganos competentes puedan coordinar sus respectivos esfuerzos y proporcionar así un marco más cohesionado para abordar los conflictos en el respeto de la confidencialidad de cada caso particular.

169. **Respuesta de la OIT.** Habida cuenta de las cuestiones de confidencialidad y de la independencia de las distintas entidades competentes, la Oficina organizará, en el curso de 2020, una reunión consultiva entre dichas entidades, con miras a delimitar las atribuciones y responsabilidades de cada una de ellas e intercambiar opiniones sobre posibles medios de lograr un enfoque más sistemático, con arreglo a estas recomendaciones de auditoría.

3.7.2. Fragmentación de los datos sobre los conflictos o las reclamaciones

170. Disponer de datos completos e integrados que permitan entender mejor el origen de los conflictos o reclamaciones en el seno de la Organización es fundamental para detectar los problemas sistémicos y promover así un entorno propicio para prevenir y reducir los conflictos en el lugar de trabajo gracias a los esfuerzos concertados de la dirección. De igual modo, una relación de las tendencias y la identificación de las causas fundamentales de los problemas sistémicos son esenciales para establecer un orden de prioridad adecuado de los casos.

171. De las preguntas formuladas a la Dirección se desprende que algunos datos proporcionan una estimación del número de conflictos o reclamaciones en la OIT, así como información sobre el estado de evolución de los procedimientos correspondientes. Estas informaciones se facilitan en el informe anual de la Oficina del Mediador, el informe de actividad de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones, y las decisiones dictadas por el Tribunal Administrativo. De igual modo, HRD dispone de estadísticas sobre las reclamaciones formales presentadas e información actualizada sobre el estado de evolución de los procedimientos y sobre las condiciones de empleo y los casos de acoso. Sin embargo, se precisó que estas estadísticas no están disponibles públicamente ni figuran en la intranet, a diferencia del informe de actividad de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones y del informe anual de la Oficina del Mediador. Sin embargo, constatamos que la Dirección no ha preparado un documento de síntesis en el que figuren todas las cifras relativas a los conflictos o reclamaciones. Los datos en la materia están pues fragmentados. No existen cifras consolidadas que puedan utilizar los diferentes actores o responsables de la prevención y solución de conflictos.

172. La Dirección explicó que no había estadísticas consolidadas sobre el número de reclamaciones comunicadas y tratadas. En cuanto a la solución de conflictos por procedimientos informales, ciertas partes del proceso eran confidenciales lo que era incompatible con un mecanismo de presentación de información centralizada o consolidada. La Dirección añadió que HRD no llevaba estadísticas anuales sobre la solución de conflictos por procedimientos informales ya que eso requeriría definir concretamente qué casos deben comunicarse.

173. Habida cuenta de que hay distintos actores que intervienen en la prevención y solución de conflictos, sería útil y beneficioso que hubiese una interacción e intercambio de opiniones entre ellos para lograr un enfoque uniforme con respecto a la presentación de información y cifras. Con ello se podría generar un cambio de políticas o normativas que permitirían reducir el número de conflictos en la Organización, lo que a su vez redundaría en un mejor desempeño general del personal y la Dirección.

174. **Hemos recomendado que la OIT adopte medidas para establecer un método sistemático de recogida de datos y notificación de las reclamaciones y de sus resultados a fin de mejorar el seguimiento y la evaluación de las iniciativas tendentes a reducir el número de conflictos en el seno de la Organización.**

175. **Respuesta de la OIT.** La aplicación de esta recomendación depende de los resultados de las consultas mencionadas en el párrafo 169. La Oficina determinará la manera de mejorar el sistema de presentación de información a fin de realzar la visibilidad de los datos y fomentar la colaboración entre los diversos actores en el contexto de sus respectivos ciclos de presentación de informes anuales.

3.7.3. Actualización y mejora de la guía del usuario consagrada a los procedimientos de prevención y solución de conflictos de la OIT

176. La OIT y el Sindicato del Personal concertaron un convenio colectivo en 2004 para *establecer unos procedimientos justos, transparentes, eficientes y eficaces para la prevención y solución de conflictos y reclamaciones en el lugar de trabajo. Estos procedimientos se basan en el respeto y el reconocimiento de los derechos y responsabilidades de todos los funcionarios de la OIT que trabajan en un entorno multicultural.* En enero de 2008 también se adoptó una guía del usuario que ofrece un panorama general de fácil consulta sobre el conjunto de los procedimientos oficiales e informales de prevención y solución de conflictos de la OIT.

177. Se produjeron desde entonces varios cambios importantes en la OIT, en particular la introducción de reformas por parte del nuevo Equipo de Dirección. Se incorporó una nueva política de lucha contra el acoso, de enero de 2015, en el capítulo XIII del Estatuto del Personal. Para consolidar esta orientación, sobre la base de la Estrategia de recursos humanos para 2018-2021, la OIT tiene la intención de lanzar una campaña en toda la Organización con objeto de promover un entorno de trabajo respetuoso y prevenir la discriminación y el acoso, lo cual contribuirá a reducir los niveles de conflicto interpersonal en toda la Oficina y utilizar de manera más eficaz los mecanismos informales de solución de conflictos.

178. HRD y la Oficina del Mediador indicaron que la guía del usuario de 2008 no se había actualizado. HRD comentó que los procedimientos de solución de conflictos se recogen en la versión de abril de 2019 del Estatuto del Personal. Conviene destacar que para poder responder con eficacia a las exigencias que presentan estos cambios recientes, la Oficina debería asegurarse de que las guías disponibles estén de conformidad con el objetivo estratégico en vigor, se divulguen en el lugar de trabajo las estrategias y los procedimientos destinados a promover comportamientos positivos, se fomenten la confianza y un entorno de trabajo armonioso, y se minimicen las consecuencias de los conflictos que no hayan podido resolverse en tiempo oportuno.

179. **Hemos recomendado que la OIT proceda a la actualización y mejora de la guía del usuario consagrada a los procedimientos de prevención y solución de conflictos en la OIT como parte de los esfuerzos destinados a promover un entorno de trabajo respetuoso, sin violencia ni acoso, y contribuir a garantizar un enfoque sistemático respecto de la solución de conflictos en toda la Organización.**

180. **Respuesta de la OIT.** Está previsto que la actualización y mejora de la guía del usuario consagrada a los procedimientos de prevención y solución de conflictos en la OIT se ultimen en 2020.

3.8. *Ética y normas de conducta*

181. A la hora de afianzar los valores éticos en la cultura institucional o entorno de trabajo, las funciones de la Organización en los ámbitos de la ética y de los recursos humanos tienden a converger. Por consiguiente, es esencial que los que ejercen estas funciones interactúen de manera eficaz. HRD mencionó que *las funciones y responsabilidades en materia de ética se reparten y coordinan entre el Funcionario de Ética, HRD y los directivos con arreglo a las modalidades expuestas en los documentos IGDS.*

182. HRD asume una amplia gama de funciones vinculadas a las relaciones humanas de la Organización, y es responsable de los principales sistemas y procesos que pueden reforzar la difusión eficaz de mensajes sobre la ética y las normas de conducta en la Organización. En colaboración con la Oficina de Ética, HRD puede contribuir a integrar las cuestiones de ética en sus propios procesos como, por ejemplo, la contratación, la selección, la evaluación, la retención, la motivación, el reconocimiento, la diversidad, la orientación y la formación. HRD mencionó que *la percepción del entorno ético por el personal se analiza a través de encuestas realizadas por el*

Funcionario encargado de las cuestiones de ética, así como a través de otras encuestas entre el personal como la Encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional.

3.8.1. Mejora de la sensibilización sobre las cuestiones de ética en la OIT

183. Del Informe del Funcionario encargado de las cuestiones de ética de 2018, puede inferirse que el personal de la OIT no tiene pleno conocimiento de los servicios que ofrece la Oficina de Ética, por lo que los esfuerzos de dicho funcionario deberían haberse consagrado más a la función que le incumbe en ese ámbito. Esta situación figuraba ya entre los riesgos enumerados en la Estrategia y el Plan del Funcionario encargado de las cuestiones de ética de 2016-2017, en donde se estipula que la Oficina de Ética es una función a tiempo parcial. El actual Funcionario asume esa función además de desempeñarse como jefe de equipo y director de proyecto en el seno de GED/ILOAIDS. El Funcionario dedica ahora aproximadamente un 25 por ciento de su tiempo al desempeño de la función relativa a las cuestiones de ética conforme a la asignación presupuestaria prevista a tal efecto.

184. Además, conviene señalar que la página de la Oficina de Ética no es fácilmente accesible ni desde el sitio web público de la OIT ni desde el sitio de intranet. Si se hubiese dado mayor visibilidad a esas páginas, se habría ayudado a la Oficina a difundir información para promover las normas de conducta en toda la Organización. Asimismo, se mencionó que la Oficina disponía de un módulo de formación en línea en su sitio web público de la OIT; sin embargo, como indicó el Funcionario encargado de las cuestiones de ética, ese módulo ya estaba desfasado debido a la actualización de diversas políticas aplicables. Comprobamos que no puede accederse a él en razón de la migración reciente de la página de la Oficina de Ética al sistema de gestión del contenido de la web (WCMS). Dado el tiempo limitado que el Funcionario encargado de las cuestiones de ética puede dedicar a las actividades de la Oficina, se debería haber reforzado esa función al menos mediante una página más visible en el sitio web o en el sitio intranet, a fin de dar a conocer las actividades de la Oficina de Ética, incluso entre el personal en lugares de destino distintos de la sede.

185. A fin de sensibilizar al personal sobre las cuestiones de ética, la Oficina de Ética debe emprender medidas oportunas para abordar adecuadamente esta cuestión. Sin embargo, se nos informó que estaba todavía en fase de elaboración el plan de acción para 2020-2021. Asimismo, el Funcionario encargado de las cuestiones de ética indicó que la estrategia y el plan de acción para 2020-2021 se centrarán en las actividades de divulgación y fomento de la sensibilización, que entrañarán la actualización de la página web consagrada a las cuestiones de ética, la organización de reuniones informativas presenciales y contribuciones a la formación del personal de la OIT sobre temas relacionados con la ética. La estrategia y el plan de acción estarán disponibles en enero de 2020.

186. Hemos recomendado que la OIT mejore la visibilidad de la Oficina de Ética, teniendo en cuenta las actuales limitaciones respecto del tiempo que se dedica a esa Oficina, en el sitio web público de la OIT y en el sitio intranet, mediante la introducción y actualización de contenidos en la página consagrada a las cuestiones de ética y una mayor proyección, inclusive en lo que respecta a su módulo de formación en línea en materia de ética y la funcionalidad que permite a los funcionarios que deseen denunciar irregularidades comunicar fácilmente las informaciones pertinentes.

187. **Respuesta de la OIT.** En el plan de trabajo para 2020 del Funcionario encargado de las cuestiones de ética está previsto actualizar la página consagrada a las cuestiones de ética accesible desde el sitio web de la OIT y mejorar su visibilidad.

3.8.2. Mejora de la política de protección de los denunciantes de irregularidades

188. La DCI, en su informe de 2018 titulado *Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas*, enumeró algunas de las mejores prácticas y políticas de protección de los denunciantes de

irregularidades. La OIT está adoptando medidas para conformarse a la mejor práctica recomendada: *se prevé un proceso de apelación externo e independiente para los denunciantes que tengan motivos para pensar que la protección proporcionada no fue adecuada o si en el examen preliminar se determinó que no había indicios suficientes de irregularidades o represalias*. Además, si bien el IGDS recién publicado constituye el único documento relativo a la política de protección de denunciantes de irregularidades, respondiendo así al indicador de mejores prácticas de que la *política figura en un solo documento y es fácil de encontrar en la página web pública de la organización*, se reitera la conveniencia de dotar de una mayor visibilidad a la página intranet consagrada a las cuestiones de ética y de poder acceder desde ella al IGDS sobre el tema.

189. Además, en el informe de la DCI se hace hincapié en la importancia de recurrir a las mejores prácticas; en él se estipula que *los denunciantes necesitan apoyo y orientación para informar sobre faltas de conducta/irregularidades o sobre represalias debido a los riesgos que ello conlleva para sus carreras, su seguridad personal y su bienestar social y personal. Ese apoyo puede incluir, entre otras cosas, líneas de atención telefónica, asistencia jurídica, servicios de asesoramiento, servicios de apoyo externos y asesoramiento independiente, y es distinto de las medidas de protección mencionadas al tratar del criterio anterior. Este criterio comprende tres indicadores que se utilizan para evaluar la participación del personal directivo superior en la asistencia o protección, las posibles formas de orientación y apoyo oficiosos y la existencia de procesos de apelación externos e independientes cuando se haya determinado que la denuncia no estaba debidamente fundada*.

190. La acción de la Oficina de Ética es encomiable, pues ha dado curso inmediato a algunas de las recomendaciones de la DCI relativas a la política de protección de los denunciantes de irregularidades. Sin embargo, la Organización tiene que facilitar la incorporación de algunos indicadores de mejores prácticas a fin de seguir reforzando esa política de protección, en particular en lo que respecta a la existencia de procesos de apelación externos e independientes.

191. Hemos recomendado que la OIT debería prever en la política relativa a la denuncia de irregularidades la posibilidad de recurrir a procesos de apelación externos e independientes para las personas que denuncien irregularidades en caso de que no cuenten con suficiente protección o cuando en un examen preliminar se haya determinado que la denuncia no estaba debidamente fundada.

192. **Respuesta de la OIT.** El plan de trabajo para 2020 del Funcionario encargado de las cuestiones de ética incluye la preparación de una nota en la que se expongan las opciones para el establecimiento de un sistema que permita a las personas que consideren haber sido objeto de represalias solicitar un segundo examen por una entidad externa en casos en que el Funcionario encargado de las cuestiones de ética haya llegado a la conclusión, en su examen preliminar, de que no había indicios suficientes de represalias.

3.9. Encuestas dirigidas al personal

193. Realizar encuestas entre el personal para comprobar en qué medida se implica y está motivado en su trabajo para contribuir al éxito de su organización y mejorar su bienestar no es una práctica nueva, pero nunca ha estado tan en boga. La razón es que ahora los directivos están más interesados en saber qué es lo que mueve al personal a comprometerse o no.

194. El principal objetivo de estas encuestas es averiguar los factores que llevan al personal a desempeñarse al máximo o no. Es importante que haya un equilibrio entre las perspectivas que ofrece la alta dirección y las expectativas del personal, y viceversa. De igual modo, se dijo en una entrevista con la Dirección — estas encuestas sirven para establecer comparaciones con las actividades llevadas a cabo por otras entidades de las Naciones Unidas.

3.9.1. Aprovechar la realización y los resultados de las encuestas dirigidas al personal

195. En respuesta a una pregunta, la Dirección nos indicó que estas encuestas, si se realizan periódicamente, pueden servir para definir las políticas que hay que adoptar, o incluso redefinir las políticas en vigor, y llevar a la implementación de cambios determinantes a fin de aumentar la eficiencia, la producción, la implicación, la dedicación, la productividad y el bienestar del personal. Además, contribuyen a retener los mejores talentos en la Organización. Cuando la Organización se vuelca en el problema, encuentra soluciones eficaces que hacen que aumente considerablemente el número de funcionarios motivados, lo que redonda en un aumento notable de su productividad y en el logro de los objetivos de la Organización.

196. Con todo, del diálogo y otras consultas mantenidas con la Dirección, así como del análisis de los documentos disponibles se desprende que, en materia de acoso, los resultados de la encuesta de la OIT constituyen una base de referencia a partir de la cual se podrá medir el cambio, en particular en relación con las tasas de prevalencia. Se elaboró una estrategia sobre el tema, y la ONU propuso que la OIT realizase una encuesta exhaustiva sobre el acoso sexual cada dos años, a fin de medir el impacto y la eficacia de las políticas o intervenciones en general y en grupos clave.

197. La importancia de la salud mental y el bienestar del personal se está reconociendo más, como muestra la publicación del documento titulado *Healthy Workforce for a Better World* (United Nations System Mental Health and Well-Being Strategy). Sin embargo, la OIT todavía ha de realizar una encuesta sobre el tema que le permita obtener información indispensable para establecer la estrategia de la Organización. Además, la Dirección señaló que el Servicio Social había recomendado la realización de una encuesta de esta índole, pero no se había aprobado hasta la fecha.

198. Por último, la encuesta sobre la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, realizada hace diez años (2008), cristalizó en la publicación de una política de teletrabajo en 2010. En 2012, se introdujo un asueto compensatorio para el personal que viaja los fines de semana, en el marco del convenio colectivo negociado sobre la política relativa a los viajes. Además, se realizó una encuesta interna entre el personal de la sede y de las oficinas exteriores de la OIT sobre las actitudes hacia los colegas LGBT. Asimismo, como resultado de las negociaciones mantenidas en 2013 se concertó un convenio colectivo sobre la protección de la maternidad en la OIT. Si bien se obtuvieron importantes resultados, no se había previsto una encuesta de seguimiento sobre este tema para medir el impacto o las mejoras.

199. Las encuestas al personal constituyen un proceso de comunicación global y bidireccional sin barreras. Sin duda, deberían llevar a la Organización a recabar las opiniones del personal, entender sus necesidades, elaborar nuevas políticas y prácticas e introducir mejoras tras una aplicación inicial o piloto. De lo contrario, no tendría sentido realizar tales encuestas, y serían contraproducentes para el personal, que ve las encuestas como una forma de transmitir sus puntos de vista y opiniones a sus superiores directos y a la alta dirección.

200. Por consiguiente, no sería deseable reducir drásticamente cualquier iniciativa de encuesta de esa índole en razón del tiempo y esfuerzo que entrañaría establecer un proceso útil y válido de encuestas periódicas o de seguimiento. Las encuestas pueden hacer mover la aguja sólo si la alta dirección las tiene en cuenta y toma las medidas oportunas; de lo contrario, daría una impresión negativa con respecto al interés que confiere a las opiniones expresadas. Si transcurre un largo período de tiempo entre las encuestas, se podrían producir importantes cambios institucionales en ese intervalo, como movimientos del personal, un cambio de orientación institucional, un cambio de liderazgo, la introducción de nuevos programas o la supresión de programas existentes, lo que básicamente significaría que habría que empezar todo de nuevo. Por el contrario, si se realizan encuestas con demasiada frecuencia se volvería una mera obligación y dejaría de ser un ejercicio que busca honestamente obtener información.

201. Así pues, en lo que atañe a las encuestas entre el personal, la periodicidad y el equilibrio son factores esenciales. Como con cualquier herramienta operativa, hacer demasiado o no lo suficiente puede dar lugar a resultados no previstos o no deseados. Por supuesto, el equilibrio es algo relativo, pero la clave está en encontrar el equilibrio perfecto — la combinación que haga que el personal sea lo más productivo posible dentro de sus capacidades, se valoren sus experiencias y se sientan recompensados por los esfuerzos realizados. La realización de una encuesta periódica que prevea medidas, un seguimiento, orientación y la implicación de los directivos es fundamental. Las encuestas de pulso periódicas pueden ser útiles, pero no son siempre necesarias. Un programa sólido de encuestas entre el personal debería formar parte integrante de los procesos de toda organización, que debería aplicarlas y darles seguimiento a intervalos periódicos, en consonancia con el modelo de ciclo bienal de las Naciones Unidas. De igual modo, cabe destacar la importancia de medir el impacto y la eficacia de las políticas o medidas adoptadas a raíz de la encuesta.

202. Hemos recomendado que la OIT fomente la realización de encuestas sobre salud mental y bienestar del personal y siga la recomendación de las Naciones Unidas formulada en su correspondiente informe relativo al acoso sexual de realizar una encuesta sobre esa cuestión cada dos años.

203. **Respuesta de la OIT.** La divulgación de diversos materiales de formación y las actividades de sensibilización sobre salud mental y bienestar dirigidas al personal de la OIT figuran en el plan de trabajo de 2020 del Servicio Social. El grupo de trabajo encargado de la cuestión del estrés en el lugar de trabajo del Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo está estudiando las herramientas y metodologías de encuesta que serían más adecuadas a fin de recomendarlas al Director General previa aprobación del Comité. La alta dirección apoyará la realización cabal de una encuesta sobre salud mental y bienestar del personal en toda la Oficina y se destinarán recursos para su concepción, implantación y actividades de seguimiento.

4. Entorno de control en las oficinas regionales y las oficinas de país

204. Para el ejercicio contable de 2019, auditamos la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (OR-América Latina y el Caribe), el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para África Septentrional y Oficina de País de la OIT para Egipto y Eritrea (ETD/OP-El Cairo), el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para América Central (ETD/OP-San José) y el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para los Países Andinos (ETD/OP-Lima). Nuestras auditorías se centraron principalmente en determinar si los controles de primera línea que se efectúan en dichas oficinas son suficientes para asegurar la eficacia y eficiencia operacionales, si se cumplen las políticas y los procedimientos, y cómo funcionan globalmente los controles de gestión en varias áreas operativas. Los resultados se comunicaron a los jefes de las oficinas mediante una carta de conclusiones de auditoría.

205. El buen funcionamiento de los dispositivos de control de primera línea, también conocidos como controles de gestión, refleja el nivel de eficacia del entorno de control existente en las oficinas en relación con la gestión de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), los proyectos de cooperación para el desarrollo, subvenciones, adquisiciones, acuerdos de ejecución, contratación de colaboradores externos, activos, tesorería y viajes. Las declaraciones de las oficinas sobre el estado de sus controles internos se presentan anualmente en una carta de declaración interna que reviste la forma de cuestionario de autoevaluación del control interno. Un aspecto fundamental de las declaraciones es pues que las oficinas regionales y las oficinas de país tengan la capacidad de asegurar que las informaciones comunicadas correspondan a las realidades del funcionamiento de su control interno.

206. Entre las deficiencias de control detectadas pueden mencionarse las siguientes:

a) Los PTDP no existían o no se habían formulado en algunos países.

- b) El Grupo de Trabajo competente encargado del examen de los programas por país no procedía sistemáticamente al examen de los PTDP formulados o implementados.
- c) Se había incurrido en gastos en el marco del proyecto que no estaban previstos en las partidas presupuestarias, lo que generó un saldo negativo.
- d) Ciertos proyectos presentaban una baja tasa de ejecución.
- e) La concreción física de los proyectos era mínima.
- f) Ciertas actividades previstas en el marco del proyecto todavía no se habían emprendido a pesar de que el proyecto llegaba a su fin.
- g) No se había cumplido la obligación de presentar informes en relación con algunas donaciones.
- h) La responsabilidad de ciertos activos no se había confiado a un funcionario especialmente designado.
- i) No se habían registrado todavía los bienes perdidos o dañados.
- j) La enajenación de activos no se había documentado debidamente.
- k) Los fondos de caja chica no se llevaban como cuentas de anticipos.
- l) Los gastos de caja chica correspondientes al año civil 2018 se pagaron con los fondos de caja chica del año en curso (2019).
- m) Los gastos devengados para el año civil 2018 todavía estaban pendientes de pago en marzo de 2020.
- n) La cuenta correspondiente al acuerdo de ejecución presentaba un saldo negativo debido a errores en la contabilidad de los gastos devengados.
- o) No se habían preparado las solicitudes de compra requeridas (herramienta 4-8).
- p) No se había cumplimentado la lista de comprobación al cierre del contrato, que forma parte de las tareas de la administración de contratos.
- q) Las solicitudes de reembolso de gastos de viaje se habían presentado con un atraso de 21 a 160 días con respecto al plazo de ocho días estipulado en el IGDS Número 437.
- r) El registro de riesgos no se había preparado conforme al modelo requerido.
- s) Los registros de riesgos no respetaban la secuencia requerida (evento-consecuencia-causa-evaluación-medida correctiva).

207. Sobre la base de los resultados de nuestras comprobaciones de los procesos operativos esenciales de las oficinas regionales y de las oficinas de país, que comunicamos en las cartas de conclusiones dirigidas a los jefes de las oficinas correspondientes, consideramos que es vital insistir en la importancia del control como una función de gestión. En concreto, los controles que verificamos en el marco de nuestras auditorías eran todos controles de gestión o controles que constituían la primera línea de defensa contra los riesgos institucionales a los que están expuestas las oficinas. La eficacia del tratamiento de estos riesgos en la fuente que depende principalmente del diseño y del buen funcionamiento de los sistemas de control existentes. Si bien los controles que examinamos cumplían los criterios en varios de los procesos emprendidos por las oficinas, consideramos que es fundamental que esas oficinas refuercen el cumplimiento y logren los objetivos para los cuales se diseñaron e instalaron los dispositivos de control. Básicamente, nuestras observaciones se refieren a la necesidad de que la OIT haga lo posible por que sus mecanismos de supervisión o seguimiento funcionen con mayor eficacia. En algunos casos, constatamos la necesidad de reforzar los controles de supervisión. Para que los dispositivos de control sean más

eficaces, tiene que haber una evaluación continua a todos los niveles de la dirección de la OIT, y no sólo en las oficinas regionales y las oficinas de país.

208. Hemos recomendado que la OIT ponga en práctica soluciones estratégicas para fortalecer sus controles de supervisión y seguimiento de los procesos y decisiones fundamentales, a fin de garantizar la eficacia y eficiencia operacionales, y que proporcione un mejor respaldo a la tarea de certificación que realizan los directores de las oficinas exteriores sobre la situación de su entorno de control.

209. Respuesta de la OIT. La Oficina observa que se adoptaron medidas inmediatas para dar curso a las recomendaciones más urgentes formuladas con respecto a oficinas concretas a raíz de auditorías de determinadas oficinas de país y que, a un nivel más estratégico, se están reforzando los controles generales de supervisión y seguimiento. Se está brindando un apoyo coordinado a través de comunicaciones regulares y el intercambio de conocimientos en el marco de las reuniones del equipo mundial de finanzas y de los talleres administrativos regionales. La implantación de IRIS se completó satisfactoriamente a finales de 2019, lo que ha permitido mejorar significativamente las capacidades de supervisión y rendición de cuentas. La reciente instalación de cuadros interactivos en IRIS para los directivos y funcionarios encargados del control financiero asegurará la transparencia de los datos y la puntualidad en lo que respecta a la presentación de información financiera y el seguimiento y los controles de las operaciones.

C. APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA EXTERNA FORMULADAS EN AÑOS ANTERIORES

210. Hemos comprobado la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa que figuran en informes de auditoría de años anteriores. Hemos observado que de las 25 recomendaciones que estaban pendientes, 14 (el 56 por ciento) fueron plenamente aplicadas, una (el 4 por ciento) fue aplicada de manera continuada, seis (el 24 por ciento) fueron aplicadas parcialmente, y cuatro (el 16 por ciento) todavía se están aplicando. En el anexo A se presenta el análisis pormenorizado de la aplicación de las recomendaciones. Hemos recomendado que la OIT adopte un plan de acción y una estrategia para aplicar las recomendaciones de auditoría a fin de seguir mejorando la eficacia operacional.

D. INFORMACIÓN DIVULGADA POR LA DIRECCIÓN

211. Anulación en libros. La Dirección informó de que, con arreglo al artículo 33 del Reglamento Financiero, el Tesorero aprobó la anulación en libros de un monto total de 86 213 dólares en 2019 (247 124 dólares en 2018). La anulación en libros corresponde a: cuentas de compensación de servicios del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), IVA no recuperable, duplicación de pagos al proveedor, reversión de las anulaciones de 2015, diferencia de la cuenta de reposición – 23 531 dólares; casos de fraude en la oficina de Budapest – 26 756 dólares; y antiguos anticipos pendientes no recuperables – 35 926 dólares. Hemos constatado que se han cumplido los procedimientos adecuados exigidos por el Reglamento Financiero para la anulación en libros.

212. Pago graciable. De conformidad con el artículo 32 del Reglamento Financiero, la OIT no ha efectuado pagos graciales en 2019 (ni tampoco en 2018).

213. Fraudes y presuntos fraudes. Constatamos que, en 2019, se denunciaron 31 casos de fraude o presunto fraude, lo que representa una disminución de un 6 por ciento con respecto a 2018, año en el que se registraron 33 casos. Los casos se referían a: *a)* fraude en compras o contratos (cinco casos); *b)* fraude en la ejecución de proyectos, inclusive por entidades de ejecución asociadas (cinco casos); *c)* fraude en solicitudes de reembolso de viaje/dietas (tres casos); *d)* fraude en solicitudes de reembolso de gastos médicos presentadas a la CSSP (cuatro casos); *e)* fraude en la contratación/movimientos del personal (tres casos); *f)* robo/apropiación indebida de bienes (cinco casos); *g)* fraude electrónico (dos casos); *h)* fraude con respecto a los derechos a prestaciones por

hijo a cargo (dos casos), e *i*) fraude por actividades externas (dos casos). Más de la mitad de estos casos (16) todavía deben ser investigados por la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), 14 casos se cerraron, y uno se investigará a nivel local. Además, se constató que 30 de estos casos se habían producido en las oficinas exteriores y uno en la sede en Ginebra.

E. AGRADECIMIENTOS

214. Deseamos expresar nuestro agradecimiento por la cooperación y la asistencia que nuestro personal recibió del Director General, el Director General Adjunto, los directores regionales, los directores en la sede, el Tesorero y Contralor de Finanzas, los directores de las oficinas de país y los miembros de su personal respectivo durante nuestra auditoría.

215. Asimismo, agradecemos al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo el apoyo constante y el interés que han manifestado por nuestra labor.

Anexo A

SITUACIÓN RELATIVA A LA APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA EXTERNA FORMULADAS EN AÑOS ANTERIORES (ILC.106/FIN, ILC.107/FIN e ILC.108/FIN)

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
	ILC.108/FIN – 2018	
1	<p>Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP): Hemos recomendado que la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT defina claramente, en el procedimiento operativo estándar, los indicadores o señales de advertencia sobre fraude, así como los criterios predeterminados para evaluar las solicitudes de reembolso que puedan quedar comprendidas inicialmente en alguna de las modalidades de fraude, con el fin de detectar, de forma preliminar, cuáles son las solicitudes de reembolso potencialmente fraudulentas que se someterán a una investigación adicional por parte de la Oficina de Auditoría Interna y Control. La inclusión en el procedimiento operativo estándar de criterios para determinar posibles fraudes podría redundar en una mayor eficiencia de costos, al reducir los recursos necesarios para la investigación y asegurar una gestión más eficaz de los casos de fraude y presunto fraude, con la debida consideración de los derechos de las personas afiliadas a la Caja en espera de los resultados definitivos de una investigación oficial por la IAO (párrafo 23).</p>	<p>En fase de aplicación Se está revisando el procedimiento operativo estándar. La Secretaría de la CSSP se puso en contacto con otras mutuales de salud de las Naciones Unidas que utilizan el sistema de información sobre seguros de salud para intercambiar información en este ámbito y establecer criterios e indicadores comunes para detectar los casos de fraude. Esta información se utilizó para revisar y mejorar el procedimiento operativo estándar en vigor.</p>
2	<p>Investigación de los casos de fraude: Hemos recomendado que la Dirección de la OIT dé prioridad a la formulación de una estrategia para la investigación de los casos de fraude pendientes, en la perspectiva de prevenir estos comportamientos, de hacer comprender en toda la Organización que el fraude no será tolerado y de fortalecer aún más los dispositivos de control correspondientes (párrafo 36).</p>	<p>Aplicación completada La Oficina formuló una estrategia para la investigación de los casos de fraude pendientes, que incluía una evaluación de los casos basada en los riesgos consistente en abordar oportunamente aquellos casos considerados de alta prioridad y adoptar un enfoque de examen «en grupo», por regiones, de los casos cuya prioridad va de media a baja; la eficacia de este enfoque quedó demostrada en 2019. Además, el Programa y Presupuesto para 2020-2021 no sólo mantenía los aumentos de recursos de bienios anteriores, sino que aumentaba los recursos del presupuesto</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
		ordinario destinados a la Unidad de Investigación para financiar dos puestos, uno de investigador de grado P3 y otro de investigador principal de grado P4. Estos recursos adicionales permitirán reforzar la capacidad de la IAO para llevar a cabo sus actividades de investigación.
3	<p>Movilización de recursos – Marco institucional y pautas para la movilización de recursos:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT profundice, amplíe y diversifique sus asociaciones y fuentes de financiamiento, desarrollando sus vínculos con otras entidades de las Naciones Unidas, con las instituciones financieras internacionales y con el sector privado a través de un marco estructurado de movilización de recursos institucionales y de la formulación de pautas que aseguren la implementación y coordinación coherentes y sistemáticas de las actividades de movilización de recursos en toda la Organización (párrafo 42).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>En cuanto a las instituciones financieras internacionales, la Oficina ha incrementado sus contactos con el Banco Mundial y el Banco Africano de Desarrollo. La Oficina siguió participando intensamente en el Fondo de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en otros fondos comunes de las Naciones Unidas. Por lo que respecta a la evaluación de alto nivel de las alianzas público-privadas, la Oficina brindó orientaciones con respecto a nuevas actividades para ampliar la cartera.</p> <p>En general, la estrategia de movilización de recursos de la Oficina se ha integrado en la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, que el Consejo de Administración examinará en noviembre de 2020. Se han finalizado y publicado en la intranet las pautas para la movilización de recursos.</p>
4	<p>Movilización de recursos – Movilización de recursos, estructura orgánica y desarrollo de capacidades:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT optimice la participación de las oficinas exteriores en la movilización de recursos, definiendo con claridad las funciones y responsabilidades específicas de cada oficina, con inclusión de su estructura, a fin de lograr una coordinación más eficiente y de establecer líneas claras para la rendición de cuentas (párrafo 51, a)).</p>	<p>Aplicación parcial</p> <p>El documento IGDS sobre la gestión del ciclo de los proyectos será revisado y se publicará en 2020 a fin de aclarar más las funciones y responsabilidades relacionadas con la movilización de recursos y se identificarán instrumentos más específicos para las oficinas regionales con el fin de apoyar una coordinación más eficiente de la movilización de recursos.</p>
5	<p>Movilización de recursos – Movilización de recursos, estructura orgánica y desarrollo de capacidades:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT asegure que en la evaluación del desempeño del personal encargado de la movilización de recursos se</p>	<p>A partir del ciclo de evaluación del desempeño de 2020, se completó la lista de productos normalizados en relación con la movilización de recursos para los puestos de personal que intervienen con</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
	tomen en consideración los productos acordados correspondientes y los criterios de medición del desempeño, a fin de valorar los resultados alcanzados y su contribución al logro de los resultados institucionales en cuanto a la movilización de recursos (párrafo 51, b)).	frecuencia en esta esfera, y se alentará a los miembros del personal encargados de la movilización de recursos a que incluyan estos productos en sus formularios para la evaluación del desempeño, a fin de fomentar la armonización con las prioridades institucionales, y evaluar los resultados alcanzados.
6	<p>Movilización de recursos – Movilización de recursos, estructura orgánica y desarrollo de capacidades:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT perfeccione la estrategia institucional para el desarrollo del personal encargado de la movilización de recursos, insertándola en el contexto de la Reforma de las Naciones Unidas e incorporándola en la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 a fin de garantizar la aplicación de un enfoque unificado que permita el desarrollo de capacidades de movilización de recursos eficientes y efectivas (párrafo 51, c)).</p>	<p>Además, partiendo de los cursos actuales relacionados con la reforma de las Naciones Unidas ya disponibles en las jornadas de aprendizaje sobre la cooperación para el desarrollo, en la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 se incluirán más elementos estratégicos sobre la movilización de recursos y las alianzas en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, en consonancia con los programas generales de desarrollo del personal.</p> <p>Está previsto que el Consejo de Administración examine la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 en noviembre de 2020.</p>
7	<p>Aplicación del programa, presentación de informes y seguimiento – Informes de avance e informes de situación sobre el plan de trabajo basado en resultados:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT perfeccione el mecanismo de presentación de informes sobre los resultados, aclarando cuáles son los resultados previstos y los criterios de medición que garantizarán una mejor contabilidad y una mejor presentación de informes sobre los resultados provisionales, en particular por parte de las oficinas exteriores, con el fin de mejorar la rendición de cuentas y de asegurar que se presenten informes de resultados más significativos (párrafo 59).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>La Oficina ha mejorado la presentación de información desde el segundo informe de avance semestral del plan de trabajo basado en los resultados (PTBR) correspondiente al bienio 2018-2019.</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
8	<p>Aplicación del programa, presentación de informes y seguimiento – Vínculos entre los resultados de los programas por país y los indicadores de resultados del Programa y Presupuesto:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT intensifique su proceso de vinculación de los resultados de los programas por país con los indicadores de resultados del Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019 y perfeccione su coordinación interna durante el ejercicio de examen, a fin de mejorar la integridad de la información sobre dichos resultados (párrafo 64).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>Tras el examen del PTBR iniciado en abril de 2019, la Oficina publicó en junio de 2019 pautas específicas sobre cómo vincular los resultados de los programas por país con los indicadores de resultados del Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019 y mejoró el Módulo de Gestión Estratégica (IRIS/SM) para la preparación de la Memoria sobre la aplicación del programa con objeto de recabar datos sobre las fuentes de información con respecto a los resultados por país comunicados a través del sistema.</p>
9	<p>Entorno de control en las oficinas regionales y las oficinas de país:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT evalúe el nivel de riesgo operativo de sus oficinas exteriores y ponga en práctica soluciones estratégicas para fortalecer sus controles de supervisión y seguimiento de los procesos y decisiones fundamentales, a fin de garantizar la eficacia y eficiencia operacionales, y que proporcione un mejor respaldo a la tarea de certificación que realizan los directores de las oficinas exteriores sobre la situación de su entorno de control (párrafo 69).</p>	<p>Aplicación continua</p> <p>La Oficina sigue tomando nota de las observaciones formuladas durante la labor de auditoría llevada a cabo en las oficinas exteriores. Se siguen adoptando medidas inmediatas para dar curso a las recomendaciones más urgentes formuladas con respecto a oficinas concretas mientras que, a un nivel más estratégico, se están reforzando los controles generales de supervisión y seguimiento.</p> <p>La implantación completa y satisfactoria de IRIS a finales de 2019 ha permitido mejorar significativamente las capacidades de supervisión y rendición de cuentas en distintos niveles. La instalación reciente de cuadros interactivos en IRIS para los directivos y funcionarios encargados del control financiero asegurará la transparencia de los datos y la puntualidad en lo que respecta a la presentación de información financiera y el seguimiento y los controles de las operaciones. El manual de la OIT sobre cuestiones financieras (sólo en inglés) se ha adaptado y seguirá adaptándose, según proceda, a fin de proporcionar instrucciones actualizadas sobre todos los aspectos de las operaciones financieras, en particular las de las oficinas exteriores.</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
		En el marco de la estructura jerárquica del ejercicio anual de presentación de la carta de declaración interna, los administradores de proyectos de la OIT, los directores de oficinas de país y los directores regionales han completado su autoevaluación para 2019 en ámbitos clave del control interno; este proceso ha servido como instrumento pedagógico y mecanismo de retroinformación para seguir fortaleciendo la supervisión operativa y los controles de seguimiento. Se está brindando un apoyo coordinado a través de comunicaciones regulares y el intercambio de conocimientos en el marco de las reuniones del equipo mundial de finanzas y de los talleres administrativos regionales.
	ILC.107/FIN – 2017	
10	<p>Seguimiento de los resultados del programa – Seguimiento basado en datos empíricos:</p> <p>Hemos recomendado que, en adelante, la OIT fortalezca los mecanismos de seguimiento de sus resultados a través de:</p> <p>a) la mejora de las metodologías de recogida de datos mediante la inclusión de parámetros adicionales con respecto a los métodos de recogida de datos, las fuentes de los datos y la frecuencia de recogida, entre otros, en los planes de trabajo basados en los resultados y en los planes de trabajo de las unidades de la OIT, a fin de proporcionar más pruebas fehacientes de los resultados del programa;</p> <p>b) la extracción de evidencias empíricas bien definidas a partir de los datos recogidos ya en el primer proceso de seguimiento, a fin de proporcionar a los encargados del seguimiento de los programas una mejor base sobre la que fundamentar sus decisiones, y</p> <p>c) un uso óptimo de sus sistemas de información para apoyar el seguimiento de los resultados mediante interfaces en el sistema a fin de documentar plenamente el proceso de examen y seguimiento de los resultados en un determinado ciclo de programación (párrafo 30).</p>	<p>En fase de aplicación</p> <p>La Oficina está estableciendo un sistema de seguimiento institucional para respaldar la aplicación del programa de trabajo para 2020-2021, teniendo en cuenta las recomendaciones específicas formuladas por el Auditor Externo. Como parte del proceso, la Oficina ha elaborado notas técnicas detalladas para los indicadores de productos del Programa y Presupuesto para 2020-2021 con miras a asegurar la coherencia de la metodología de medición y normas de calidad comunes dentro de un mismo resultado y en relación con los distintos resultados, y servir de apoyo para una mejor planificación, seguimiento y presentación de informes sobre los resultados obtenidos.</p> <p>Está previsto que el sistema se implante de aquí a septiembre de 2020.</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
11	<p>Presentación de informes sobre los resultados del programa:</p> <p>Hemos recomendado que, en adelante, la OIT fortalezca su mecanismo de recogida y análisis de datos con respecto a los resultados presentados en los informes mediante una colaboración sólida de todos los participantes en el proceso; apoye dicho proceso con procedimientos más claros y concretos para asegurar una mayor armonización de las actividades y la colaboración, y establezca orientaciones sobre el control de la calidad basado en datos empíricos a fin de facilitar una validación efectiva de los resultados presentados (párrafo 34).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>PROGRAM publicó una pauta específica en la materia en junio de 2019 y ha reforzado el Módulo de Gestión Estratégica (IRIS/SM) para la preparación de la Memoria sobre la aplicación del programa con objeto de recabar datos sobre las fuentes de información con respecto a los resultados por país comunicados a través del sistema.</p>
12	<p>Viajes:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT identifique las causas más comunes por las que no se cumple el requisito de iniciar la solicitud de viaje con 14 días de antelación y que aplique estrategias de mitigación apropiadas para asegurarse de mejorar la tasa de cumplimiento de este requisito y aumentar así la eficacia de los viajes oficiales y reglamentarios (párrafo 71).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>En 2019, la Oficina emprendió un examen general sobre las causas más comunes por las que no se cumple tal requisito, y en sus conclusiones se indicaron distintas situaciones como solicitudes imprevistas de apoyo por parte de los mandantes, autorizaciones de seguridad en suspenso en determinados países, problemas en relación con los visados, misiones consecutivas, etc.</p> <p>Pese a las circunstancias excepcionales por las que no se cumple el requisito, la Oficina ha identificado estrategias de mitigación para mejorar el cumplimiento, incluido un seguimiento riguroso y una mayor formación. Además, la Oficina ha desarrollado e instalará una aplicación que permitirá reforzar los procedimientos de aprobación y seguimiento para todos los viajes en misión y proporcionará más formación al personal para incrementar el respeto de las reglas.</p>
	ILC.106/FIN – 2016	
13	<p>Marco de rendición de cuentas:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT mejore el Marco de Rendición de Cuentas de manera que incluya los mecanismos y las herramientas de rendición de cuentas necesarias para facilitar eficazmente la documentación y el seguimiento del desempeño en la rendición de cuentas y mejorar la transparencia (párrafo 26).</p>	<p>En fase de aplicación</p> <p>Los IGDS Número 137 «Marco de rendición de cuentas de la OIT» y Número 195 «The ILO accountability framework: key standards and mechanisms» serán revisados, teniendo en cuenta los avances realizados en relación con el marco de gestión</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
		<p>institucional de los riesgos, el marco de control interno y la declaración sobre el control interno, y prestando especial atención a la inclusión de herramientas específicas destinadas a medir, notificar y evaluar el desempeño, así como la presentación actual de los mecanismos de rendición de cuentas basados en las definiciones de las oficinas/funciones. La publicación de los documentos IGDS actualizados está prevista para 2020, tomando en consideración, entre otros elementos, la compatibilidad con el nuevo marco de resultados, los cambios recientes de las políticas en materia de ética, la implantación plena de IRIS en todas partes y las herramientas y cuadros interactivos en él disponibles.</p>
14	<p>Observaciones y reclamaciones con respecto a los procesos de compras y contratos: Hemos recomendado que la OIT:</p> <p><i>a)</i> instaure una política sobre quejas y reclamaciones de los proveedores a fin de mejorar la gestión de las adquisiciones de bienes y servicios y de fomentar una mejor rendición de cuentas y relación entre la Organización y sus proveedores, y</p> <p><i>b)</i> elabore una política sobre la aplicación de sanciones a los proveedores para apoyar las actividades de adquisición de bienes y servicios y mejore las directrices sobre la adquisición de bienes y servicios, todo ello en el marco del sistema de control y rendición de cuentas y de conformidad con los requisitos de la práctica actual de las Naciones Unidas (párrafo 33).</p>	<p>Aplicación parcial</p> <p>El apartado <i>a)</i> de la recomendación se ha aplicado en su totalidad, y se han publicado procedimientos de información a los proveedores y de impugnación de las adjudicaciones.</p> <p>Con respecto al apartado <i>b)</i> de la recomendación, la OIT y otras organizaciones afines de las Naciones Unidas con sede en Ginebra (OMS, ONUSIDA, UIT, OIM y OMM) han acordado el establecimiento de un Comité Mixto de Sanciones para tratar los casos de proveedores de quienes se sospecha que han recurrido a prácticas proscritas. El Comité Mixto de Sanciones funcionará de acuerdo con los procedimientos contenidos en el Marco Normativo sobre la Idoneidad de los Proveedores que fue aprobado por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en 2011. La Oficina revisará las modalidades prácticas del Comité y establecerá los procedimientos internos para su funcionamiento.</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
15	<p>Política y procedimiento sobre rendición de cuentas en materia de gestión de activos:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT amplíe la política de rendición de cuentas en materia de gestión de los activos incorporando en ella disposiciones sobre las circunstancias relativas a la pérdida de bienes y directrices para documentar los bienes perdidos, e indicando diferentes niveles de responsabilidad administrativa, así como la función que incumbe a la Comisión en Materia de Responsabilidad en la preservación de los bienes de la Organización para mejorar la calidad del control de los bienes y de las responsabilidades conexas (párrafo 38).</p>	<p>Aplicación parcial</p> <p>Se ha redactado una versión revisada del procedimiento interno sobre la gestión del mobiliario y el equipo, la cual se ha distribuido para que puedan realizarse comentarios, y su publicación está prevista para 2020. La nueva versión incluye criterios claros que describen las principales circunstancias relativas a la pérdida de bienes, establece pautas claras para documentar dicha pérdida de activos y señala los niveles de responsabilidad administrativa y fiscal para cada tipo de circunstancia definida como la causa de la pérdida del activo de que se trate.</p>
16	<p>Cuestiones de ética:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT:</p> <p>a) actualice la política en materia de protección de los funcionarios que denuncian irregularidades con objeto de incluir un proceso de investigación en dos fases e indicar el número de pruebas necesarias para imponer sanciones disciplinarias y las sanciones que corresponden a cada infracción, a fin de cumplir en mayor medida los requisitos de garantías procesales;</p> <p>b) incorpore en los Principios de Conducta para el Personal las últimas directivas de gobernanza de la Oficina sobre cuestiones de ética para lograr que la política sea más eficaz y ajustarla mejor a las necesidades del personal;</p> <p>c) incluya en la política sobre conflicto de intereses disposiciones relativas a la incompatibilidad de funciones en el seno de la Oficina a fin de proporcionar una perspectiva más clara y completa en la rendición de cuentas y fomentar así en mayor medida la integridad en el desempeño profesional, y</p> <p>d) integre en la política antifraude de 2009 un mecanismo interno y modalidades claramente definidas para la realización de investigaciones justas e imparciales sobre actos que pudiera haber cometido el Director General (párrafo 46).</p>	<p>Aplicación parcial</p> <p>La política antifraude se revisó en octubre de 2017 con el fin de tomar en consideración las recomendaciones específicas de la auditoría, así como otros asuntos que requerían actualizaciones.</p> <p>La política en materia de protección de los funcionarios que denuncian irregularidades se revisó en noviembre de 2019. En la política revisada expuesta en el IGDS Número 551, <i>Denuncia de falta grave y protección contra las represalias</i>, se precisa que toda solicitud de protección contra represalias será objeto de un examen preliminar del Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética y de una investigación de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) en caso de que se determine que existen indicios, prima facie, de represalias.</p> <p>La Oficina está revisando actualmente los principios de conducta para el personal y la política sobre conflicto de intereses.</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
17	<p>GBR – Evaluación de la manera en que las intervenciones de la OIT realizadas en relación con los objetivos estratégicos generan cambios:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT:</p> <p>a) proceda a evaluar los logros más recientes en el marco de los objetivos estratégicos para determinar en primer lugar cuáles son las áreas de interés que necesitan un apoyo continuo, y las someta a la dirección (respetando la estructura jerárquica de la Organización en materia de rendición de cuentas) para recabar comentarios y establecer de manera consensuada los cambios prioritarios más ambiciosos que han de lograrse en un plazo determinado y</p> <p>b) reformule los objetivos estratégicos de conformidad con la teoría del cambio antes del final del período de planificación a fin de definir cambios más ambiciosos que sean específicos, medibles y temporales y que constituyan una mejora con respecto a las condiciones de partida, considerando las hipótesis y riesgos conexos, de modo que se pueda seguir avanzando (párrafo 64).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>El programa de trabajo y marco de resultados para 2020-2021, aprobado por el Consejo de Administración el 4 de noviembre de 2019, contiene una teoría del cambio que se rige por la Declaración del Centenario de la OIT y cuenta con indicadores y metas establecidos a nivel del impacto, de los resultados y de los productos.</p> <p>Los objetivos estratégicos de la OIT forman parte integrante de la declaración de impacto a más largo plazo.</p> <p>El marco de medición incluye indicadores de impacto con respecto a los cuatro objetivos estratégicos, todos ellos vinculados a los indicadores de los ODS, que permiten hacer un seguimiento de los cambios a más largo plazo inducidos por la acción de la OIT. Además, los datos recogidos a nivel de los indicadores de resultados permitirán analizar cada objetivo estratégico e informar sobre los progresos realizados, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indicadores del resultado 1 – objetivo estratégico relativo al diálogo social y el tripartismo; • indicadores de los resultados 3, 4 y 5 – objetivo estratégico relativo al empleo; • indicadores de los resultados 2, 6 y 7 – objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; • indicadores del resultado 8 – objetivo estratégico relativo a la protección social.

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
18	<p>GBR – Correspondencia entre los resultados y los objetivos estratégicos:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT:</p> <p>a) determine y priorice los cambios o los resultados previstos que pueden alcanzarse en un período determinado, los formule con arreglo a criterios SMART y los presente en el marco del objetivo estratégico al cual contribuyen; y</p> <p>b) se asegure de que los objetivos estratégicos y los resultados reflejen los cambios inmediatos y más ambiciosos que se desea impulsar y que se pueden alcanzar dentro del período establecido, y aplique criterios SMART en su formulación (párrafo 70).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>Explicación idéntica a la expuesta en la casilla núm. 17.</p>
19	<p>GBR – Vínculos de los productos con los resultados y rendición de cuentas en cuanto a su ejecución:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT:</p> <p>a) distinga y priorice los productos que contribuyen de manera más significativa a los resultados, presente con claridad el resultado en el que influyen los productos y establezca qué nivel o niveles de la Organización son responsables de su ejecución a efectos de la rendición de cuentas, y</p> <p>b) emprenda un proceso de replanteamiento de la estructura del Programa y Presupuesto en todos los niveles de la Organización, a fin de determinar cómo presentar con claridad la teoría del cambio y los vínculos de causalidad entre los productos, los resultados y el impacto u objetivos estratégicos y, por ende, mejorar la mensurabilidad y la rendición de cuentas con respecto a los resultados (párrafo 75).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>El programa de trabajo para 2021 se articula en torno a una teoría del cambio que vincula los productos, los resultados y el impacto.</p> <p>Las siguientes etapas del proceso ya se han iniciado, a saber, el establecimiento de equipos de coordinación por resultado para dirigir y supervisar la ejecución del programa a través de métodos de trabajo colaborativos e interdisciplinarios, la aplicación de un sistema reforzado de seguimiento y presentación de informes, y la introducción de nuevas mejoras en la metodología para la elaboración del presupuesto estratégico.</p>
20	<p>GBR – Medición de los objetivos estratégicos y los productos:</p> <p>Formulamos la recomendación, aceptada por la OIT, de que ésta:</p> <p>a) entable conversaciones sobre la medición de los objetivos estratégicos y los productos convenidos mediante indicadores, criterios de referencia y metas SMART, basándose en los resultados de la evaluación de los logros de</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>Explicación idéntica a la expuesta en la casilla núm. 17.</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
	<p>los objetivos estratégicos y en los cambios más ambiciosos que se hayan acordado;</p> <p>b) decida los productos comunes más importantes alcanzables en el bienio, que deberán aportar los distintos niveles de la Organización, y que servirán para medir los progresos en la consecución de los resultados, y formule indicadores SMART;</p> <p>c) se asegure de que los productos correspondan a los productos y servicios de la Oficina, y no a los resultados a los que contribuyen, y que dichos productos y los indicadores correspondientes se reflejen de manera coherente en los planes de trabajo de toda la Organización para efectuar una medición uniforme de los resultados, y</p> <p>d) elabore orientaciones sobre la medición de los objetivos estratégicos y los productos en base a los acuerdos alcanzados (párrafo 79).</p>	
21	<p>GBR – Armonización de las políticas y herramientas de GBR y su aplicación en el Programa y Presupuesto, los PTDP y los proyectos de cooperación para el desarrollo:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT vele por que los departamentos y oficinas que participan en la elaboración del Programa y Presupuesto, de los PTDP y de los proyectos de cooperación para el desarrollo entablen conversaciones sobre la aplicación actual de la gestión basada en los resultados con miras a determinar las causas principales de las diferencias en materia de políticas, herramientas y aplicación y a armonizar estas últimas para garantizar una mejor agregación de los resultados y poder seguir avanzando (párrafo 84).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>A partir de las labores del Grupo de Trabajo especial sobre la GBR, la Oficina ha logrado una agregación adecuada de resultados concretos en el marco de los resultados en materia de políticas. Esta información se recoge en la Memoria titulada <i>Aplicación del programa en 2018-2019</i>, cuyo examen por el Consejo de Administración estaba en principio previsto para la reunión de marzo de 2020, pero que luego se tuvo que aplazar debido a la situación creada por la pandemia de COVID-19. Se puede consultar esta Memoria en la página web del Consejo de Administración.</p> <p>La Oficina está revisando su guía sobre los PTDP para asegurar su conformidad con las nuevas Directrices Internas para el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUDS).</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
22	<p>GBR – Transposición de los resultados del Programa y Presupuesto a los planes de trabajo: Hemos recomendado que la OIT:</p> <p><i>a)</i> mejore la presentación de los productos más importantes que figuran en el Programa y Presupuesto y en los PTBR a fin de reflejar claramente que los productos del Programa y Presupuesto son los mismos que los del PTBR con miras a una mejor trazabilidad y seguimiento de los productos;</p> <p><i>b)</i> formule sus PTBR de manera que se muestre claramente que los resultados previstos en el Programa y Presupuesto se recogen en los PTBR indicando en estos últimos los resultados y/o productos que contribuyen a la obtención de los resultados definidos en el Programa y Presupuesto;</p> <p><i>c)</i> elabore planes de trabajo adecuados para las unidades en cada nivel de la Organización asegurándose de que los departamentos/oficinas de la sede y las oficinas exteriores indiquen en ellos la manera en que sus productos contribuyen a los productos de los PTBR así como la correlación que existe entre ellos, y proporcionen así información clave para establecer dicho vínculo, y</p> <p><i>d)</i> mejore las orientaciones existentes sobre los PTBR para aclarar la transposición de los resultados del Programa y Presupuesto a los PTBR y a los planes de trabajo de las unidades con miras a reforzar el seguimiento de los progresos y resultados y la presentación de informes al respecto, y sentar las bases para la elaboración de los planes de trabajo individuales y posteriores evaluaciones del desempeño del personal (párrafo 90).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>Sobre la base de las labores del Grupo de Trabajo especial sobre la GBR y el nuevo programa de trabajo para 2020-2021, la Oficina celebró una reunión de alto nivel sobre los PTBR en noviembre de 2019, en la que se examinaron las cuestiones pertinentes destacadas en la recomendación. Se proporcionaron instrucciones específicas sobre la planificación del trabajo durante la reunión y en su seguimiento a fin de respaldar la aplicación del programa de la OIT en 2020-2021.</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
23	<p>GBR – Utilización de los modelos de presentación prescritos para los PTBR y para los planes de trabajo de las unidades: Hemos recomendado que la OIT:</p> <p>a) organice un foro en el que participen los equipos de coordinación por resultado, los departamentos y las oficinas exteriores interesadas a fin de examinar conjuntamente los planes de trabajo vigentes, identificar los retos y decidir sobre el diseño/formato de los PTBR y los modelos de planes de trabajo de unidad que permitirán cumplir de manera eficaz los requisitos de planificación, seguimiento y presentación de informes en todos los niveles de la Organización;</p> <p>b) se asegure de que los equipos de coordinación por resultado elaboren para los PTBR y los planes de trabajo de las unidades modelos que garanticen la transposición clara de los resultados del Programa y Presupuesto a los planes de trabajo de las unidades, la rendición de cuentas en cuanto a los productos, el seguimiento de su entrega en los plazos establecidos y la presentación de informes sobre los resultados obtenidos, y</p> <p>c) elabore directrices sobre la preparación obligatoria de los planes de trabajo, en las que se definan las responsabilidades en materia de elaboración, examen, aprobación y seguimiento de dichos planes, que sirvan de base para la aplicación, el examen, la presentación de informes sobre los resultados obtenidos y la evaluación del desempeño (párrafo 96).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>Explicación idéntica a la expuesta en la casilla núm. 22.</p>
24	<p>GBR – Sistema de información en apoyo de la gestión de los resultados del programa: Hemos recomendado que la OIT proceda a una evaluación de las necesidades de los equipos de coordinación por resultado así como de los departamentos/oficinas en todas las etapas del ciclo de gestión de programas, así como al examen de las funcionalidades de SM/M, SM/IP, OGA e IRIS a fin de determinar las mejoras que son necesarias y aplicarlas (párrafo 102).</p>	<p>Aplicación completada</p> <p>Se ha mejorado el sistema de planificación institucional utilizado por la Oficina en apoyo de la gestión estratégica a fin de poder aplicar mejor el nuevo programa de trabajo para 2020-2021.</p>

	Recomendación	Comprobación del Auditor Externo
25	<p>GBR – Seguimiento de los resultados del programa – Sistema general de seguimiento y mecanismos correspondientes:</p> <p>Hemos recomendado que la OIT elabore un marco de seguimiento de los programas que incluya herramientas que permitan una evaluación transparente, fiable, uniforme y basada en datos empíricos de los progresos realizados en la consecución de los resultados previstos (párrafo 106).</p>	<p>En fase de aplicación</p> <p>La Oficina está desarrollando un sistema de seguimiento institucional en apoyo de la aplicación del programa de trabajo para 2020-2021, cuya implantación está prevista para septiembre de 2020.</p>

7. Anexo

Información adicional, que no fue objeto de la auditoría

Desglose detallado del activo neto, ingresos y gastos, por fondo, en 2019 (en miles de dólares de los Estados Unidos)

	Activo neto al 31.12.2018	Ingresos 2019	Gastos 2019	Ganancias/(pérdidas) por diferencias de tipo de cambio 2019	Resultado neto 2019	Financiación de los déficits	Ajustes del activo neto	Activo neto al 31.12.2019
Fondos con presupuestos aprobados								
Presupuesto ordinario	84 512	385 843	(403 153)	15 254	(2 056)	76 415	(28 066)	130 805
CINTERFOR	1 212	1 946	(1 961)	(4)	(19)	–	(2)	1 191
CIF-OIT	17 407	47 447	(46 149)	185	1 483	–	(694)	18 196
Subtotal	103 131	435 236	(451 263)	15 435	(592)	76 415	(28 762)	150 192
Actividades financiadas con cargo a contribuciones voluntarias								
Proyectos de cooperación para el desarrollo	(1)	279 991	(279 412)	(579)	–	–	1	–
CSPO	50 339	15 358	(13 890)	(129)	1 339	–	(11)	51 667
Subtotal	50 338	295 349	(293 302)	(708)	1 339	–	(10)	51 667
Fondos subsidiarios								
Ingresos de apoyo a los programas	80 320	30 277	(12 980)	(461)	16 836	–	(309)	96 847
Publicaciones	1 733	237	(141)	(4)	92	–	(2)	1 823
Fondos para sistemas de tecnología de la información	1 665	26	–	(4)	22	–	1	1 688
Investigación	13 113	205	2 699	(31)	2 873	–	42	16 028
Regalos (donaciones), subvenciones y gastos reembolsables	5 798	2 559	(2 646)	(22)	(109)	–	(4)	5 685
Terrenos y edificios	499 794	30 082	(30 793)	1 425	714	–	99 689	600 197
Fondo de Construcciones y Alojamiento	25 234	24 545	(25 869)	132	(1 192)	–	(19)	24 023
Fondo de Operaciones	35 461	–	–	436	436	(35 897)	–	–
Cuenta de Ajuste de los Ingresos	63 606	2 425	(714)	232	1 943	(40 518)	(4)	25 027
Superávit de ejercicios anteriores	802	13	–	7	20	–	(1)	821
Cuenta de Programas Especiales	7 192	97	(723)	57	(569)	–	(7)	6 616
Fondo de indemnizaciones de fin de contrato	9 779	8 278	(5 202)	(45)	3 031	–	767	13 577
CSSP	56 273	54 124	(48 347)	(247)	5 530	–	(1)	61 802
Pasivo del ASHI	(1 593 940)	–	(69 030)	–	(69 030)	–	(179 335)	(1 842 305)
Reserva del ASHI	7 366	1 590	–	(17)	1 573	–	(1)	8 938
Otros fondos	3 038	6 325	(3 365)	(7)	2 953	–	1 774	7 765
Subtotal	(782 766)	160 783	(197 111)	1 451	(34 877)	(76 415)	(77 410)	(971 468)
Eliminación entre fondos	(60)	(133 132)	133 132	–	–	–	60	–
Total	(629 357)	758 236	(808 544)	16 178	(34 130)	–	(106 122)	(769 609)