




Comité de formación para los empleadores











INFORME
sobre el
PROGRAMA DE ACTIVIDADES
PARA LOS EMPLEADORES
2015

«Exponer al personal y a los miembros de los consejos de las organizaciones de empleadores a las mejores prácticas mundiales para organizaciones de empleadores»

Presentado en la reunión del Comité, Ginebra,
18 de marzo de 2016,

ÍNDICE

RESUMEN

	Lo más destacado de 2015	8
	Datos y cifras de 2015. Participantes, ingresos y datos sobre la calidad	13
	Planificación para 2016	20
	Anexos: Informes completos sobre algunos proyectos clave: CRM, Maestría en Organización empresarial (BMO) eficaz, mujeres empresarias (disponibles como documentos separados)	

RESUMEN

PRINCIPALES LOGROS DE 2015

2015 superó los elevados resultados de 2014, que había sido un año récord. Hubo un total de 1.311 participantes en 70 actividades de formación. Los elevados resultados cuantitativos no fueron a expensas de la calidad: la puntuación de satisfacción entre los participantes es la más elevada de todos los programas del CIF-OIT. En cuanto a movilización de recursos, el Programa fue capaz de atraer una financiación considerable tanto de dentro como de fuera del CIF-OIT, lo que permitió la ampliación de las actividades y demostró su sostenibilidad en el contexto específico de los mecanismos de financiación del CIF-OIT.

En lo que respecta a los contenidos, actualmente el Programa dispone de una oferta amplia, coherente y sólida, adecuada a las necesidades de los mandantes. Los contenidos son pertinentes para el desarrollo de la capacidad personal e institucional de las organizaciones de empleadores y están dirigidos al logro de resultados e impactos directos. El Programa contribuyó directamente a bastantes de los resultados de ACT/EMP, según consta en los documentos del Programa y Presupuesto de la OIT.

El Programa se encuentra en continuo cambio, aventurándose hacia nuevos tipos de actividades y públicos: nuevos públicos destinatarios, al ampliar su alcance a grupos adicionales, como las empresas; nuevos contenidos, al abarcar nuevos temas (la protección social, la economía informal, la RSE) en la oferta de formación; nuevas tecnologías y metodologías, al experimentar con novedades en los enfoques de formación, como, por ejemplo, el aumento de las actividades de formación de instructores y el mayor uso de las modalidades de aprendizaje a distancia o mixtas.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y RETOS DE 2016 en adelante

Las líneas establecidas en los últimos años pueden guiar la evolución futura.

Algunos de los desafíos del pasado, tales como la disponibilidad de fondos, la necesidad de recursos de personal adecuados, la suficiente atención a la perspectiva de los empleadores en el contexto del CIF-OIT como parte del enfoque tripartito, con toda probabilidad seguirán estando presentes y necesitarán una atención continua. A estos se añadirán, sin duda, otros desafíos.

No obstante, la necesidad de un programa específico para los empleadores, dotado de medios suficientes para la acción y el desarrollo, no puede ponerse en duda. No solo porque los empleadores son un componente institucional de la OIT, sino también porque proporcionarles oportunidades para desarrollar su capacidad es esencial para que el tripartismo siga siendo una realidad y para aprovechar el valor añadido que el movimiento de empleadores organizados aporta al desarrollo sostenible.



Principales logros de 2015: visión general

70 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN REALIZADAS

113 PAÍSES PARTICIPANTES

1311 MIEMBROS DE CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL DE ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES RECIBIERON FORMACIÓN

INNOVACIÓN CONTINUA, INVERSIÓN EN NUEVOS MATERIALES DE FORMACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD

DESARROLLO DE LA CAPACIDAD EN CUATRO ÁREAS PRINCIPALES:

1. El desarrollo de unas organizaciones de empleadores independientes, fuertes y representativas
2. El desarrollo de unas organizaciones de empleadores que ofrezcan servicios de calidad a las empresas miembros
3. El desarrollo de una fuerte voz empresarial capaz de influir sobre la política socio-económica nacional y regional a partir de datos objetivos
4. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y las empresas con respecto a la dimensión laboral de la RSE

AMPLIACIÓN DE LAS ALIANZAS:

- OIT (Oficina de Actividades para los Empleadores, Departamento de Empresas, Oficinas Regionales)
- OIE
- DECP
- BUSINESSEUROPE
- Muchas confederaciones de empleadores nacionales
- CIPE
- Unión Europea
- Gobierno de Italia
- Varias empresas multinacionales

Interregionales

- 10 actividades de formación
- Principalmente centradas en: llegar a las mujeres empresarias, estrategias de membresía, economía informal, protección social, ampliar la representación de las regiones, gestión de las OE

Europa y la CEI

- 13 actividades de formación
- 37 países
- Principalmente centradas en: estrategias de cabildeo y comunicación, relaciones laborales, bases de datos de los miembros, servicios de SST, la RSE y las cadenas mundiales de suministro

Asia y el Pacífico

- 6 actividades de formación
- 14 países
- Principalmente centradas en: salarios mínimos, base de datos de los miembros, diálogo social, servicios de SST

Nuestras actividades en 2015

América Latina y el Caribe

- 15 actividades de formación
- 27 países
- Principalmente centradas en: productividad, gestión de la membresía profesional, cabildeo y promoción, servicios de SST, gestión de OE

Africa

- 19 actividades de formación
- 26 países
- Principalmente centradas en: bases de datos de los miembros, servicios de SST, gestión de OE, servicios de formación

Estados Árabes

- 7 actividades de formación
- 9 países (incl. el Norte de África)
- Principalmente centradas en: diálogo social, bases de datos de los miembros, servicios de SST, RSE



Lo más destacado de 2015

La asistencia prestada a organizaciones de empleadores de todo el mundo para ayudarles a convertirse en voces fuertes, independientes y representativas de las empresas

Fortalecer las capacidades de gestión de las organizaciones de empleadores y su membresía



Herramientas y desarrollo de la capacidad para la gestión profesional de los miembros y el aumento de la membresía

En 2015 se instaló la base de datos de miembros «CRM para OE» y se impartió formación para el personal de las organizaciones de empleadores en 20 países de 4 continentes. Desde 2013, el proyecto de base de datos ha llegado a más de 45 países en el mundo.

El nuevo sistema de bases de datos de los miembros ayuda a mejorar la eficiencia de la gestión de los miembros, facilita la recogida de sus cuotas y aumenta la visibilidad de las actividades de las organizaciones de empleadores.

Es una herramienta esencial para hacer que las organizaciones de empleadores sean más representativas y tengan una mayor orientación al cliente en su trato con las empresas miembros.



Maestría en Organización empresarial (BMO) eficaz

El programa de Maestría es un paquete integral de aprendizaje práctico en línea y presencial, adaptado a las necesidades del personal directivo y los miembros del consejo de administración de las organizaciones de empleadores.

El programa de la Maestría comprende 40 horas de formación en línea con un tutor personalizado y un taller presencial de 5 días en Turín. Proporciona una oportunidad única para fortalecer a las organizaciones de empleadores mediante la revisión de sus estrategias de organización en campos básicos de actuación: membresía, buena gobernanza, influencia en las políticas, servicios.

La cuarta edición, que aprovecha lo aprendido en experiencias anteriores, está en curso y cuenta con más de 35 participantes de todo el mundo.

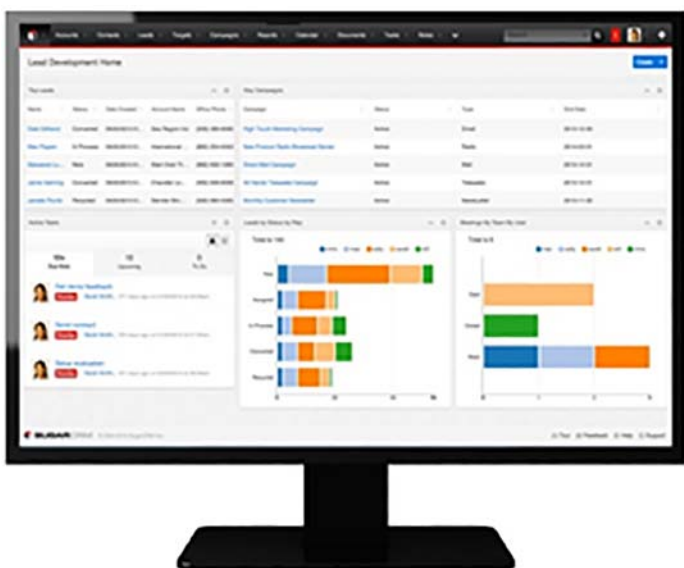


La Employers Young Professionals' Academy

La Employers Young Professionals' Academy es un proyecto de formación para jóvenes con talento que trabajan en organizaciones de empleadores europeas. Su objetivo es dotar a los participantes seleccionados con las capacidades y el compromiso necesarios para el éxito actual y futuro de las organizaciones de empleadores. Está concebida como una oportunidad de formación de vanguardia, así como de creación de redes y descubrimiento de nuevas oportunidades.

La Academia tiene asimismo el objetivo a largo plazo de mejorar la cooperación entre las organizaciones de empleadores nacionales y, de ese modo, mejorar la integración económica y social de Europa, que es crucial para las empresas. El programa se realiza en asociación con BUSINESSEUROPE.

La primera Academia se realizó en 2012 y desde entonces se ha organizado cada año. Hasta el momento, la Academia ha formado a un total de 130 representantes de empleadores.



Desarrollar organizaciones de empleadores que ofrezcan servicios de calidad a las empresas miembros



Essentials of Occupational Safety and Health

Asistencia a las organizaciones de empleadores para el desarrollo de servicios sostenibles y de calidad para sus miembros

En la mayoría de los países, las organizaciones de empleadores tratan de mejorar constantemente su capacidad para ofrecer más y mejores servicios a sus miembros. En respuesta a las solicitudes de enseñanza y práctica adicional en este ámbito por parte de las organizaciones de empleadores, realizamos varios talleres (en América Latina, Europa, África) para ayudar a las organizaciones de empleadores a mejorar su capacidad para el desarrollo y la prestación de servicios.



Nuevos servicios de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un aspecto esencial de las condiciones de trabajo. Muchas organizaciones de empleadores están ayudando a sus miembros en este tema. Para apoyarlos en esta labor, hemos desarrollado Lo Esencial de la Seguridad y Salud Ocupacional (EOSH, por sus siglas en inglés), un material de formación prediseñado, basado en la tecnología de la información, que las organizaciones de empleadores pueden utilizar para desarrollar nuevos servicios de formación para los miembros de su empresa (en particular, formación para supervisores y trabajadores) y promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. Además de las versiones en inglés, francés, español, ruso, árabe, bengalí y vietnamita ya existentes, en 2015 se desarrollaron versiones en dos nuevos idiomas: chino y urdu.

Hemos organizado varios talleres de formación de instructores para organizaciones de empleadores de África, Asia, Rusia y los Estados Árabes con el fin de transferir el material didáctico y la metodología a organizaciones de empleadores que estén deseando desarrollar nuevos servicios de formación en este ámbito. Los resultados son notables: desde 2013, más de 20 organizaciones de empleadores han desarrollado nuevos servicios de formación que emplean este material y han organizado de forma autónoma unos 300 talleres en los que han participado alrededor de 6.000 directivos de nivel intermedio.

Formación en materia de SST en Bangladesh

Desde 2014, a raíz de la catástrofe de Rana Plaza, ACT/EMP Turín participa intensamente en el programa para la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la confección que la OIT está llevando a cabo en Bangladesh con importantes proveedores y actores de la cadena de suministro.

¡Empiezan a verse los primeros resultados!

FE The Financial Express

WALTON HANO For Health & Healthy Food

VEDI, 2008 NO 14 REGD NO DA 1588 www.fe-bd.com f t+ s+ #abandone DHAKA, MONDAY, NOVEMBER 23, 2015 AORAHAYAN 8, 1422 B1 24 PAGES PRICE: TK. 10.00

ILO to train 0.8m garment workers on safety by 2017

FE Report

The International Labour Organization (ILO) will train up a total of 0.8 million garment workers on occupational safety and health (OSH) in the next two years.

The UN agency in May teamed up with Bangladesh Employers Federation (BEF) to enhance OSH knowledge among workers under its 'Improving Working Conditions in the RMG sector' project.

"The joint collaboration has already created a team of 114 master OSH trainers who will pass the OSH knowledge on to 8000 mid level and line supervisors by March 2016," Secretary General of BEF Farooq Ahmed said after the evaluation session of the master trainers meeting held on Sunday in the city.

The second-phase of the training is going on, while the mid-level trained people will provide training to a total of 0.8 million workers in the garment factories in Dhaka, he said.

He added the programme would later be expanded to the factories in Chittagong.

By doing so, the trainers will help create a culture of workplace safety and implement practical measures to reduce the risk of accidents, he noted.

Master trainers have been selected by the BEF, Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA) and Bangladesh Knitwear Manufacturers and Exporters Association (BKMEA). They include own staff as well as officers from private sector companies in the RMG sector.

The initiative is also backed by the International Training Centre (ITC) of the ILO, which has helped build capacity of master trainers to deliver the courses, which use the ITC-ILO Essentials of Occupational Safety and Health (EOSH) package.

The complete EOSH course, in which the master trainers were trained, comprises 25 subject areas, including fire and electrical safety, dangerous substances, personal protective equipment, good housekeeping and primary health.

In this context, a mission from ITC-ILO is visiting the country to oversee the ongoing training sessions at the factory/enterprise level and to discuss future follow-up activities.

Paolo Salvai, activity manager and Tahir Baig Barlas, consultant trainer on OSH of the ITC-ILO, and Tuomo Poutiainen, programme manager of ILO's Improving Working Conditions in the RMG sector project, among others, were present in the session.

Mr Paolo said, "Still, we have a long way to go as safety culture takes time. But we have really established the way," through which master trainers can be created.

Mr Tuomo said it is just the beginning as some 3,500 factories are in operation and also expressed the hope to gain momentum in future.

munnif@yahoo.com

Desarrollar una fuerte voz empresarial capaz de influir sobre la política socio-económica nacional y regional a partir de datos objetivos

Desarrollo de una agenda empresarial nacional para crear un entorno de negocio sostenible para las empresas

Diversos talleres, de ámbito subregional y nacional (América Latina, Asia, África, Europa), se han centrado en fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores para el desarrollo de agendas empresariales nacionales. Estos documentos emplean argumentos coherentes, basados en datos empíricos, para comunicar, a los gobiernos y al público en general, la política de las organizaciones de empleadores en relación con el entorno empresarial. Por lo tanto, constituyen una herramienta básica para la promoción y el cabildeo efectivos. Como resultado de esto, varias organizaciones de empleadores han desarrollado o actualizado sus programas empresariales para aumentar su visibilidad e influir en las políticas de sus respectivos países.

Las organizaciones de empleadores y la protección social

Desde el año 2009, con el lanzamiento de la iniciativa del piso de protección social de las Naciones Unidas, las discusiones en materia de protección social han adquirido una mayor importancia en muchos países. La protección social es también una prioridad en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. Las empresas deberían estar bien preparadas a la hora de posicionar sus puntos de vista para la formulación y aplicación de políticas económicas y sociales coherentes en materia de protección social.

El curso ofrecido recientemente, desarrollado con el departamento de Protección Social de la OIT, contó con participantes de diversos países de Asia, África y América Latina. Ofreció al personal y a los miembros de los consejos de las organizaciones de empleadores una primera ocasión perfecta para intercambiar información, debatir y aprender sobre el tema, con especial atención a la perspectiva de los empleadores sobre cuestiones que les preocupan como la sostenibilidad y la asequibilidad, el impacto en el desarrollo económico desde un punto de vista macroeconómico y microeconómico, y los vínculos entre el piso de protección social y otros ámbitos políticos, en particular las políticas fiscales y de empleo, la productividad y el nivel de ingresos, la competitividad de las empresas, el absentismo y la rotación del personal.

Organizaciones de empleadores y los salarios (mínimos)

Hay un creciente interés por el tema de la informalidad tanto a nivel nacional como internacional. Las organizaciones de empleadores son plenamente conscientes de que debería tenerse en cuenta la presencia y la voz de la economía informal por su gran importancia y el efecto dominó que tiene sobre el sector formal. También saben que deberían acercarse a la economía informal, para contar, entre sus afiliados y en sus acciones, con este sector de empresas, que a menudo se caracterizan por su dinamismo, creatividad y espíritu empresarial. En 2015 se organizaron, en estrecha colaboración entre el personal de ACT/EMP de la sede y las oficinas exteriores de la OIT, dos talleres para desarrollar los conocimientos, las capacidades y el intercambio de experiencias entre unas 20 organizaciones de empleadores de África y Asia directamente interesadas en el tema. Se prestó una gran atención a las estrategias de formalización que las organizaciones de empleadores pueden aplicar en el diálogo y la promoción tanto nacional como internacional, y en las estrategias para aumentar la presencia de las organizaciones de empleadores en los sectores de la economía informal, mediante campañas de afiliación y prestación de servicios.

Uno de los resultados concretos de estos talleres es un folleto con una serie de directrices, que puede servir de apoyo e inspiración para las organizaciones de empleadores a la hora de desarrollar acciones específicas relacionadas con los actores de la economía informal o con sus problemas.



Fortalecer las capacidades de las organizaciones de empleadores y las empresas con respecto a la dimensión laboral de la RSE

Talleres de formación sobre RSE, Empresas y Derechos Humanos

En asociación con tres organizaciones de empleadores nacionales de Francia, Alemania e Italia, con BUSINESSEUROPE y la OIE, el CIF-OIT está llevando a cabo un proyecto dirigido a sensibilizar y asesorar

al personal y las empresas de las organizaciones de empleadores europeas sobre los últimos cambios en las relaciones laborales a escala mundial, así como sobre las crecientes expectativas puestas sobre las empresas en materia de responsabilidad corporativa y respeto de los derechos humanos.

Talleres similares se organizaron también en otras regiones.



Se confirmó un nuevo proyecto financiado por la UE para 2015

Además de los talleres de formación, en los últimos meses se han desarrollado diversas herramientas dirigidas a los empleadores para el desarrollo de la capacidad en materia de RSE y empresa y derechos humanos:

- *An eLearning module on CSR and Business & Human Rights Instruments* (Módulo de aprendizaje electrónico sobre RSE y empresas e instrumentos de derechos humanos), trata sobre instrumentos como los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ISO 26000, o la Estrategia de RSE de la UE.
- *A Guide on CSR and Human Rights – what does it mean for companies in supply chains?* (Una Guía sobre RSE y derechos humanos: ¿qué significa para las empresas en las cadenas de suministro?), una publicación que proporciona información y orientación a las PYME y las empresas compradoras.

Las herramientas están disponibles gratuitamente en nuestro sitio web.





Datos y
cifras de

2015



Participantes

Ingresos

Datos sobre la calidad

Actividades y participantes: un gran aumento

Los representantes de los empleadores pueden participar en cursos del CIF-OIT de dos maneras: como participantes en las actividades organizadas por el Programa de Actividades para los Empleadores, dirigidas específicamente al Grupo de los Empleadores, o como participantes en los programas organizados por otras unidades del Centro.

El Programa de Actividades para los Empleadores

Número de actividades de formación

Hubo un gran incremento en el número de actividades de formación. En total se realizaron 70 actividades de formación, frente a las 61 de 2014.

Número total de participantes en las actividades de ACT/EMP Turín

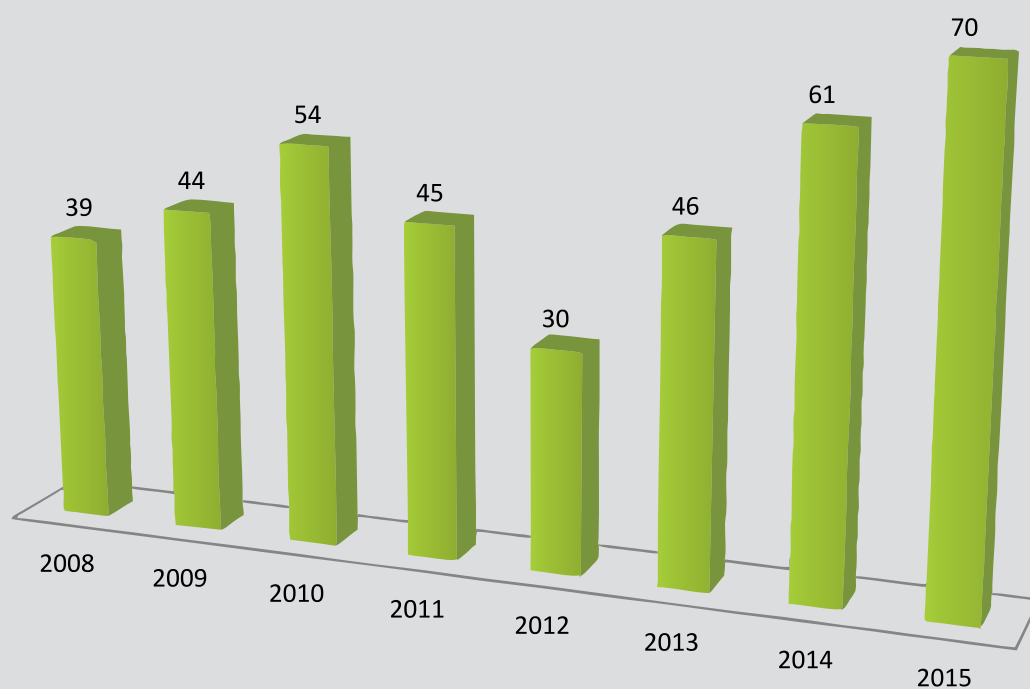
El número de participantes siguió incrementándose en 2015, tras el récord alcanzado en 2014, pasando de 1.303 a 1.311 participantes. Este aumento superó las expectativas y está directamente relacionado con el aumento sustancial del nivel de financiación y con el fuerte compromiso y arduo trabajo del personal.

Número de días de formación (días/participantes)

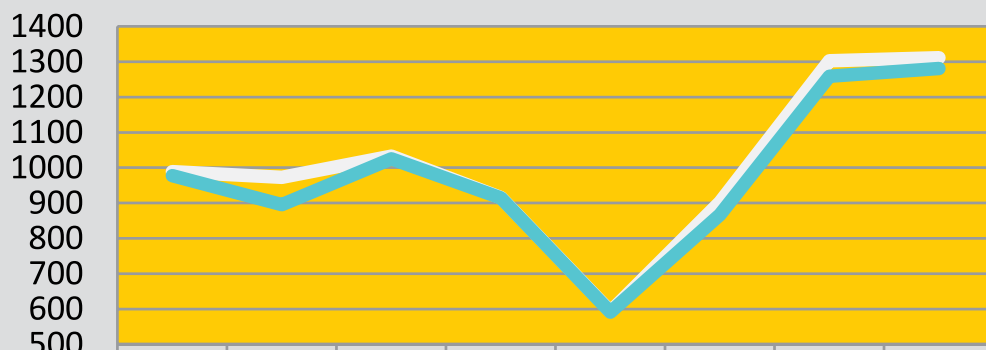
Aumentó el número de días de formación (4.083 días/participantes frente a los 3.966 de 2014). El promedio de duración de los cursos es de dos a tres días, lo que supone, según nuestras encuestas, una duración aceptable para los representantes de los empleadores y una duración suficiente para los dirigentes de empleadores de alto nivel.

Datos de participación de ACT/EMP Turín, 2008–2015

Número de actividades de formación de ACT/EMP

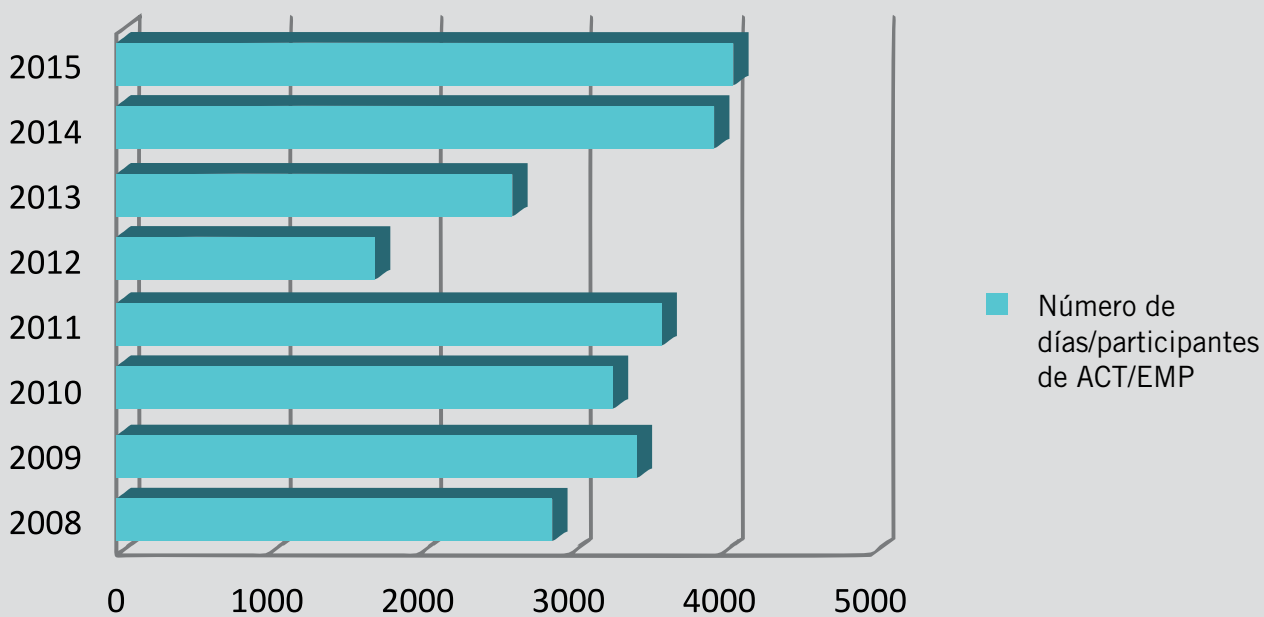


Número de participantes de ACT/EMP

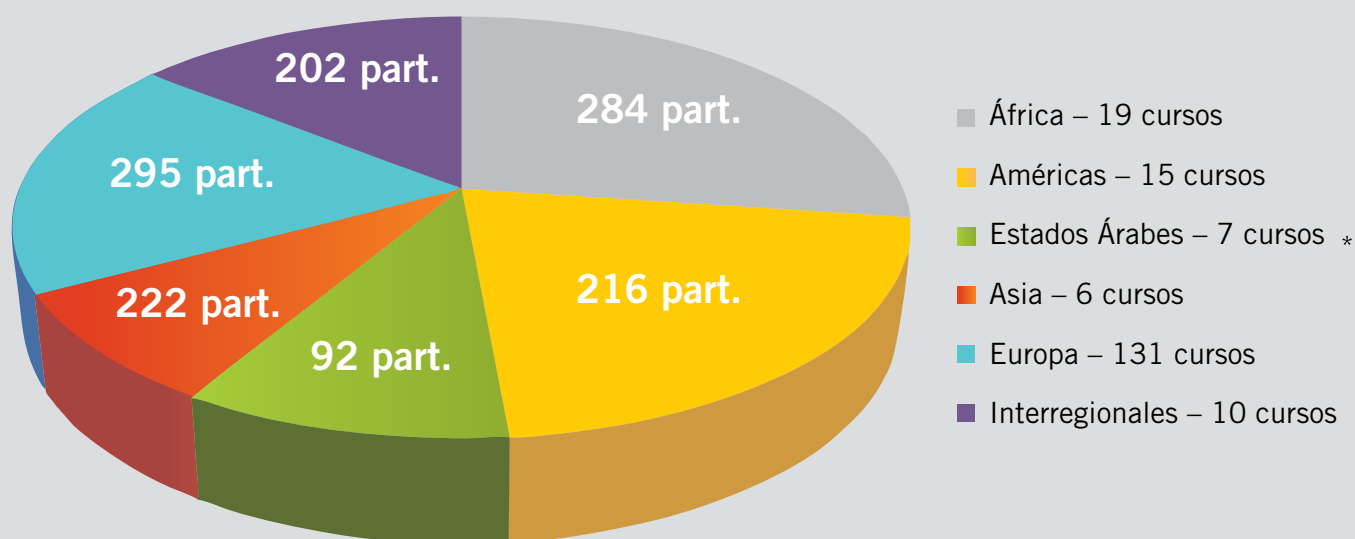


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Número total de participantes	989	973	1033	915	593	902	1303	1311
Número total de participantes	977	895	1025	914	591	867	1259	1281

Número de días/participantes de ACT/EMP



Desglose por regiones de las actividades de formación de ACT/EMP en 2015



NOTA: la distribución de las actividades y de los participantes está relacionada con la financiación y la asignación de determinados fondos.

*Estados Árabes incluye el norte de África.

Participación de las mujeres en las actividades del Programa, 2008-2015

Año	Núm. total. de participantes	Núm. de mujeres	% de mujeres
2008	989	288	29
2009	973	352	36
2010	1033	362	35
2011	915	303	33
2012	593	237	40
2013	902	360	40
2014	1303	533	41
2015	1311	561	43

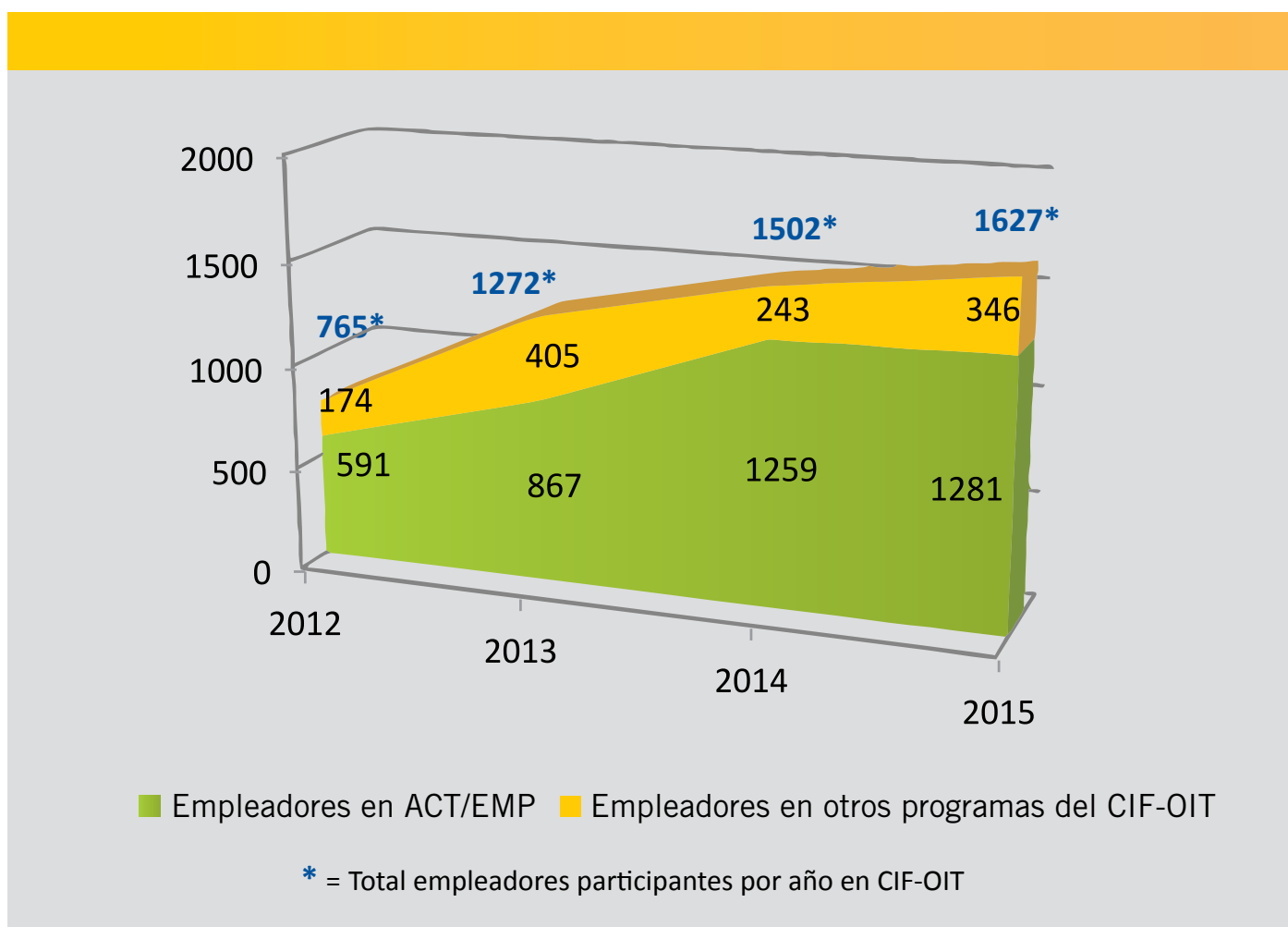
Participación de representantes de los empleadores en otros programas del CIF-OIT

Los representantes de los empleadores no solo participan en los cursos del Programa de Actividades para los Empleadores, participan también en cursos de otros programas del Centro.

En 2015 un total de 346 representantes de empleadores participaron en actividades de formación de otros programas del CIF-OIT, como Empleo, Cuestiones de Género, Normas Internacionales del Trabajo, Desarrollo Empresarial, Diálogo Social, Protección Social y Dimensión Social del Comercio y de la Inversión.

Número total de participantes empleadores en programas del CIF-OIT

Como consecuencia de las dos tendencias antes mencionadas, el número de empleadores que participaron en programas de Turín, ya sea impartidos por el Programa de Actividades para los Empleadores o por otras unidades del CIF-OIT, fue de 1.627 en 2015, un aumento adicional respecto a los 1.502 alcanzados en 2014.



Si comparamos estas cifras con las metas establecidas en el plan estratégico del CIF-OIT, en el que la Dirección abogaba por una mayor representación tripartita, observamos que esta ambiciosa meta se ha llegado incluso a superar.

La situación financiera en 2015

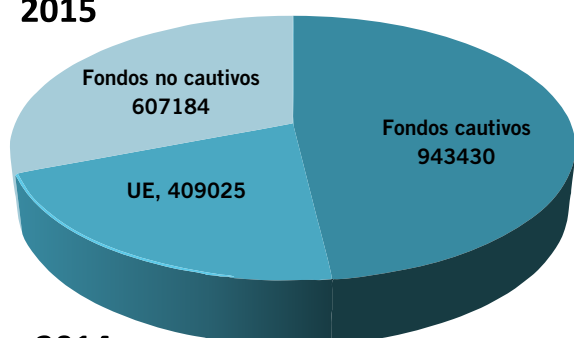
Ingresos y gastos

Por la parte de los ingresos existe una asignación especial para las actividades de los empleadores (igual que hay una para las actividades de los trabajadores). Esto es el resultado de la decisión del Consejo de proporcionar una asignación especial adicional a estos programas, basada en el razonamiento de que no puede esperarse que estos programas se financien a partir de los pagos de asistencia a los cursos (a diferencia de otros programas del Centro que sí pueden obtener sus ingresos de los pagos de los participantes). Se permite, por tanto, incentivar la participación para garantizar una mayor presencia de los mandantes mediante una asignación especial procedente del superávit del Centro. El efecto ingreso para 2015 fue muy elevado, puesto que algunas de las reservas de 2014 estaban aún disponibles. Por la parte de los ingresos hay que tener en cuenta también los constantes esfuerzos de movilización de recursos del equipo del Programa de Actividades para los Empleadores para conseguir fuentes de ingresos adicionales con varios tipos de donantes y socios: proyectos de la UE (se obtuvieron 3), el apoyo de ACT/EMP Ginebra, el apoyo de socios de larga data en el mundo de los empleadores como DECP, así como las aportaciones de diversos pequeños donantes para actividades específicas. Por la parte de los gastos, hubo, además, una prudencia constante en el gasto y una búsqueda de la máxima eficiencia.

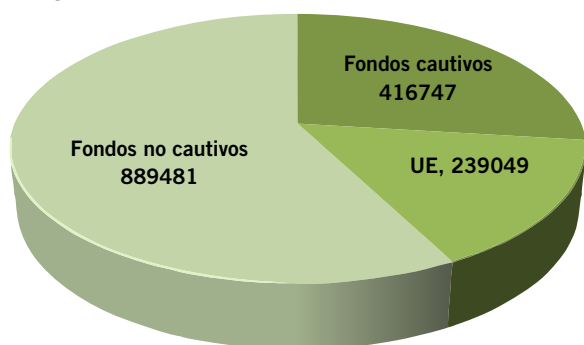
Además, puesto que las posibilidades de fondos remanentes eran limitadas, el Programa decidió aumentar su inversión en nuevo material didáctico, esencial para el desarrollo a largo plazo de materiales de última generación para futuras actividades formativas.

En cuanto a la financiación, en 2015 hubo una distribución de casi 45/55 entre los fondos cautivos y los fondos no cautivos: un importante incremento frente a los datos de 2014. Esto refleja el efecto positivo que ha tenido el mecanismo de la asignación especial sobre la financiación, que ha permitido una expansión en el Programa que esperamos que se mantenga. Al mismo tiempo, el Programa ha mostrado que la existencia de un alto porcentaje de fondos cautivos no afecta negativamente a sus propios esfuerzos adicionales de movilización de recursos. De hecho, la exitosa financiación externa a través de proyectos de la UE y otros fondos no cautivos continúa representando la mayor parte de los ingresos del Programa.

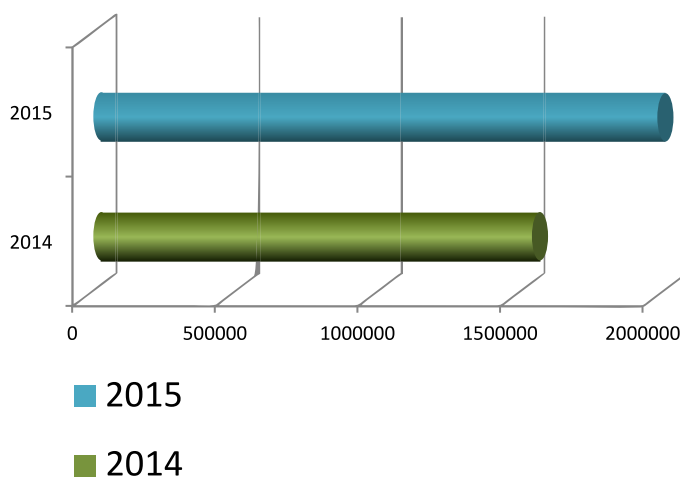
2015



2014



Total ingresos



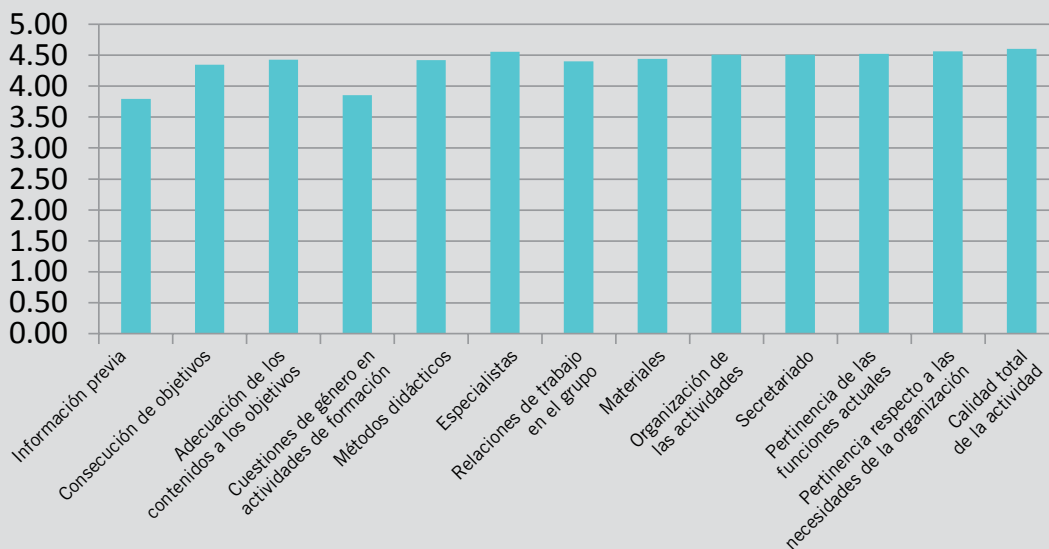
Indicadores de calidad

La calidad de todos los programas del Centro se supervisa por medio de evaluaciones de final de curso. El cuestionario estándar del Centro plantea preguntas cerradas que requieren ser respondidas utilizando una escala de 5 puntos, de 1 (mínimo) a 5 (máximo). En total, se valoran 16 aspectos de la calidad de la formación, que abarcan la calidad de la formación previa, la claridad de los objetivos, la calidad del material didáctico, la calidad de los especialistas, etc. Todos estos aspectos pueden agruparse en seis grandes indicadores (véase más abajo). Los cuestionarios también pueden incluir preguntas abiertas. Para los proyectos más largos, se recurre a evaluadores independientes que realizan un control de calidad adicional más profundo.

Los indicadores generales de calidad para el Programa de Actividades para los Empleadores de 2015 estuvieron entre los mejores del CIF-OIT.

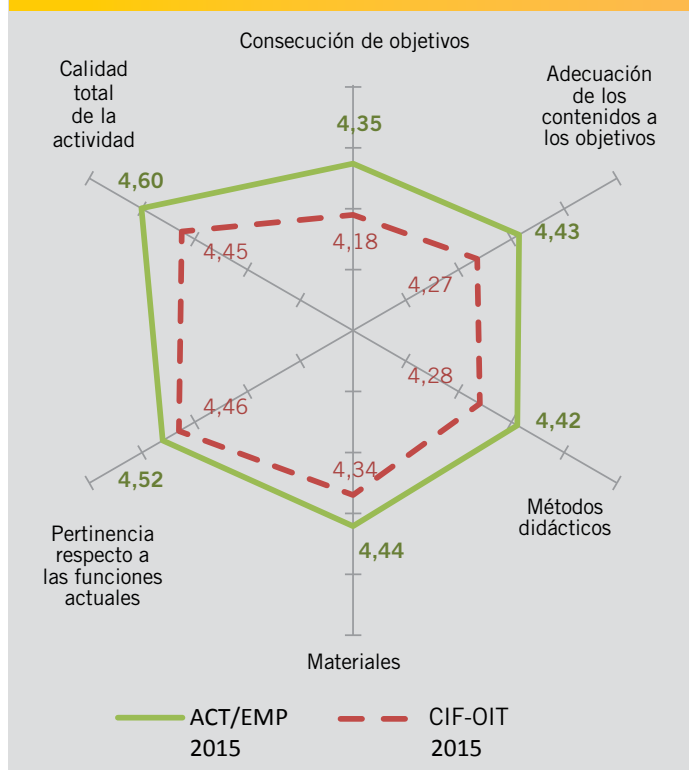
Resultados de las evaluaciones de ACT/EMP Turín de 2015 y comparación con otros programas del CIF-OIT

Promedio resultados - ACT/EMP 2015

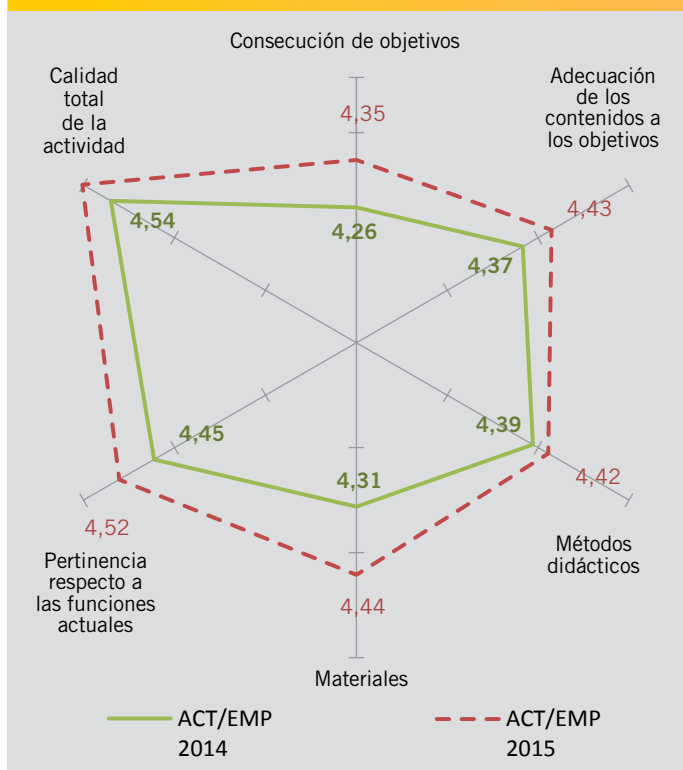


El promedio de las preguntas obligatorias fue 4.38

ACT/EMP y CIF-OIT (2015)



ACT/EMP (2014 - 2015)





Planificación para 2016

programa de trabajo propuesto



En el momento de escribir este informe, las principales líneas del programa de trabajo para 2016 ya estaban definidas. El Grupo de los Empleadores proporcionó información y orientaciones durante las reuniones celebradas en Turín, en preparación para la reunión del Consejo de Administración del CIF-OIT de octubre de 2015. Además, el proyecto de plan de trabajo continuó desarrollándose en estrecha colaboración con la sede de ACT/EMP a principios de 2016. No obstante, el plan de trabajo es también flexible y está abierto a nuevas aportaciones del Comité, por lo que tiene un elemento de provisionalidad. En mayo de 2016, la dirección del Programa de Actividades para los Empleadores cambiará, lo que puede resultar en nuevos enfoques e intereses.

Los principales componentes de la planificación para 2016, que, obviamente, se encuentran estrechamente vinculados con el resultado 10 de la OIT, se resumen en los conceptos de «continuidad y mayor profundización».

A continuación se revisarán las actividades previstas por el Programa, organizándolas de forma temática. En cada uno de los bloques se hablará del futuro desarrollo de las actividades del Programa, incluidos los planes para la impartición de formación y la innovación en el desarrollo de nuevo material.

BLOQUE 1: FORTALECER LAS CAPACIDADES DE GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

El proyecto de CRM, que proporcionaba formación y herramientas informáticas para una mejor gestión de los miembros, ha sido un gran éxito. Las tareas que quedan por delante son el mantenimiento técnico del sistema y el apoyo continuo a los países participantes con actualizaciones y soporte técnico, así como la ampliación a un número limitado de países adicionales que han mostrado interés por el sistema.

No obstante, para el incremento de la membresía deben tomarse importantes pasos nuevos. El CRM no es más que una herramienta, pero actualmente el principal reto es establecer medidas adicionales para vincular el uso de esta herramienta al desarrollo de verdaderas estrategias integrales de afiliación, que vayan más allá de la aplicación de la herramienta: estrategias para el desarrollo, la ejecución y la formación en materia marketing para las OE, que resulten en una mayor afiliación y una retención más efectiva de los miembros y den lugar a unas organizaciones más representativas.

Se están preparando otras medidas, aparte de las actividades de formación mencionadas, para incrementar la membresía de las organizaciones de empleadores. Estas medidas apuntan en distintas direcciones. Va a continuar el proyecto centrado en acercar las OE a las mujeres empresarias. A partir de los éxitos y las enseñanzas extraídas del proyecto anterior, se promoverá un mayor seguimiento dirigido a la aplicación real de estrategias de cabildeo y afiliación orientadas a las mujeres emprendedoras en los países participantes en el proyecto. En la continuación del proyecto se incluirán además otros nuevos países.

Se añadirá un nuevo aspecto, relacionado con el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores, que se centrará en el fortalecimiento de las asociaciones de nivel sectorial. Muy a menudo, pueden mejorarse los vínculos entre las confederaciones y las asociaciones de nivel sectorial. Las actividades previstas estarán centradas en ese ámbito y, mediante un programa de formación de instructores, desarrollarán capacidades adicionales en las confederaciones para mejorar su vinculación con las asociaciones sectoriales, lo que permitirá ampliar la base de miembros de las OE.

Asimismo, el Programa comenzará a aventurarse con los llamados cursos en línea masivos y abiertos (MOOC). Se trata de cursos cortos a distancia destinados a un público más amplio. Una de las ideas es desarrollar un breve curso a distancia dirigido a miembros de consejos de organizaciones de empleadores para ofrecer, especialmente a los nuevos miembros, una formación sobre temas básicos (buena gobernanza, características básicas del cabildeo, diálogo social, etc.), basada en las experiencias de sus homólogos en diversos países.

Se mantienen y prosiguen otras actividades en el ámbito del desarrollo de organizaciones de empleadores sólidas, tras el éxito de anteriores experiencias que han creado marca. Gracias a la financiación continua de la UE, la Employers Young Professionals' Academy continuará ofreciendo su serie anual de seminarios

de desarrollo de la capacidad para jóvenes miembros del personal prometedores. Este programa de formación, desarrollado durante los últimos 4-5 años, se ha convertido en un punto de referencia en las federaciones europeas. También en el ámbito del desarrollo general de la capacidad, la Maestría en Organización empresarial (BMO) eficaz interregional, que se ofrece anualmente como formación mixta (40 horas a distancia, más 1 semana en Turín), ha logrado una gran reputación y continuará en el futuro.

BLOQUE 2: MEJORA DE LA OFERTA Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

El Programa lleva largo tiempo desarrollando cursos y material de formación en este ámbito. Es algo muy valorado puesto que los servicios son el principal componente que hace que muchas organizaciones sean relevantes para sus miembros: el aprendizaje, el intercambio de experiencias y el desarrollo del conjunto de servicios es, por tanto, esencial para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones de empleadores.

La oferta de cursos EOSH se ampliará aún más: se desarrollarán algunos módulos adicionales y habrá un mayor apoyo mediante formación en gestión de organizaciones de empleadores, para permitirles explotar al máximo las oportunidades de negocio de este servicio para la obtención de ingresos sostenibles para las organizaciones de empleadores. También se prevé un mayor uso de EOSH en Bangladesh. La meta para 2016 es llegar de forma efectiva a 800.000 trabajadores mediante formación en el lugar de trabajo, que será impartida por los miles de supervisores capacitados por la unidad en los años anteriores.

Otro punto central será el tema de los servicios de formación que prestan las organizaciones de empleadores a sus miembros. En ese ámbito, hay margen para la mejora. La formación de ACT/EMP tiene como objetivo hacer que las organizaciones de empleadores participantes sean proveedores de primera categoría de la más avanzada formación para sus miembros. Por lo tanto, en 2016 debe promoverse la formación para mejorar el enfoque metodológico-pedagógico de los cursos que imparten las organizaciones de empleadores, el intercambio de programas de formación, y el desarrollo de cursos regulares básicos certificados comunes sobre relaciones laborales y recursos humanos.

BLOQUE 3: AUMENTO DE LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES PARA EJERCER INFLUENCIA EN LAS POLÍTICAS

Este tema sigue siendo un ámbito esencial de las actividades del Programa.

Abarca, en primer lugar, las actividades continuas de ámbito nacional o subregional para la mejora del papel de promoción-cabildeo de las organizaciones de empleadores y su capacidad en materia de estrategias de diálogo social y ejecución. Estos cursos se ofrecen de forma genérica y se centran en el aprendizaje de los procesos de influencia política. También están vinculados con el trabajo de ACT/EMP en el terreno para la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles.

La influencia sobre las políticas también tiene un lado temático. Desde esa perspectiva, el Programa seguirá desarrollando los nuevos cursos que se crearon a finales de 2015 sobre temas transversales importantes como la economía informal y la protección social, ambos en estrecha colaboración con los departamentos técnicos de la OIT.

Hay también nuevos cursos en fase de desarrollo que ya casi están listos para iniciarse a lo largo del año. Uno tiene que ver con la cuestión de los pueblos indígenas (Convenio núm. 169 de la OIT) y se prevé su realización en aquellas regiones (América Latina, África) en las que esta cuestión tiene especial importancia. El otro curso tiene que ver con el papel de las organizaciones de empleadores en las políticas relativas a las competencias profesionales. Se trata de un tema muy amplio, que está cobrando cada vez más importancia y en el que se abren nuevas oportunidades de desarrollo de capacidad para las organizaciones de empleadores, que, en muchos países, necesitan realizar

aportaciones adecuadas a las políticas nacionales educativas y de competencias para mejorar el empleo y la competitividad y ofrecer unas oportunidades justas para todos.

De forma más general, el Programa también invertirá más en el diseño conjunto de cursos y academias ofrecidas por otras unidades del CIF-OIT. De hecho, el tripartismo no únicamente implica un público tripartito, sino también un diseño compartido y una ejecución conjunta entre los programas técnicos y los programas para los empleadores y los trabajadores.

Por último, también invertiremos más en el desarrollo general de la capacidad del personal y los miembros de los consejos de las organizaciones de empleadores. En colaboración con la Unidad de Políticas de Empleo, se está desarrollando un curso de aprendizaje a distancia sobre macroeconomía para los negociadores sociales. Este curso responde a una necesidad de larga data de un aumento de los conocimientos en este ámbito por parte de las organizaciones de empleadores. Puede que estos cursos no den lugar a unos resultados operativos directos, pero un mayor conocimiento de economía y de sus herramientas básicas es sin duda esencial para la efectividad del diálogo social y el trabajo en materia de políticas, la principal actividad y responsabilidad de muchas organizaciones de empleadores.

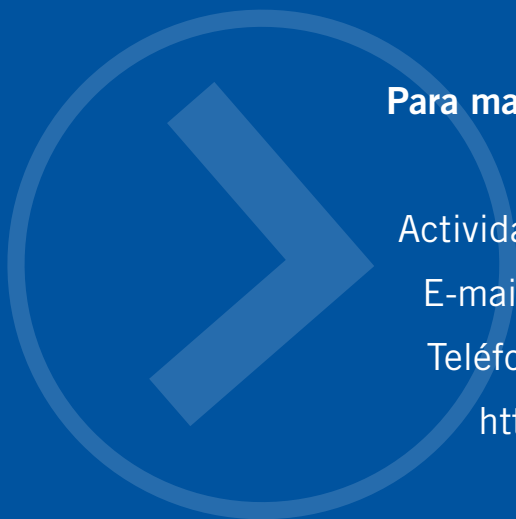
BLOQUE 4: FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y LAS EMPRESAS CON RESPECTO A LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA RSE

Este campo de acción es nuevo pero se está desarrollando con gran rapidez. La UE apoya un importante proyecto de formación del Programa, que prevé el desarrollo de la capacidad en materia de RSE y relaciones laborales a nivel mundial, tanto para las organizaciones de empleadores como para las empresas.

Por otra parte, el subsiguiente debate en el seno de la OIT, así como en el ámbito de las Naciones Unidas y otros foros internacionales, sobre la cadena de suministro global y los derechos humanos internacionales destaca la necesidad de promover el conocimiento y la sensibilización entre las empresas y las organizaciones de empleadores sobre las ramificaciones de estos acontecimientos a nivel internacional. El Programa sigue esto de cerca y está desarrollando material didáctico destinado específicamente a abordar los enfoques y las necesidades de las empresas y las organizaciones de empleadores. Sin embargo, se requieren esfuerzos especiales para asegurar que haya suficiente financiación disponible para desarrollar la actividad en este ámbito.

Número esperado de participantes

A menos que se mejoren sustancialmente las perspectivas relacionadas con la financiación del Programa, el número de participantes podría no alcanzar el nivel de los años anteriores. Según las estimaciones, podría caer hasta unos 1.000 participantes por año. El Comité debería prestar atención a esta disminución de la financiación, que, obviamente, afecta al alcance del Programa.



Para mayor información dirigirse a:

Actividades para los Empleadores

E-mail: actempturin@itcilo.org

Teléfono: +39 011 693 6590

<http://lempnet.itcilo.org>