

COMITÉ DE FORMACIÓN PARA LOS EMPLEADORES

INFORME
sobre el
**PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS
EMPLEADORES**
2012

Presentado en la reunión del Comité, Turín, 31 de mayo de 2013

RESUMEN

El presupuesto de 2012 para el Programa de Actividades para los Empleadores fue el 50 por ciento del presupuesto de 2011.

PRINCIPALES LOGROS EN ESTE DIFÍCIL CONTEXTO

A. RECIBIERON FORMACIÓN 600 REPRESENTANTES DE EMPLEADORES en 30 actividades de formación

La reducción del presupuesto afectó obviamente la cantidad de representantes que recibió formación. Sin embargo, esta disminución no se produjo en forma proporcional: a pesar de que el presupuesto haya disminuido un 50 por ciento, el número de participantes disminuyó solo un 33 por ciento. Gracias al rediseño inteligente de la formación impartida, el Programa logró mantener al máximo las oportunidades de formación para los representantes de los empleadores. Así y todo, es evidente que la disminución de las cifras afecta el carácter tripartito de las actividades del CIF-OIT y es motivo de profunda preocupación.

B. UNA AMPLIA GAMA DE TEMAS, SUMAMENTE IMPORTANTES, CUBIERTOS POR LA OFERTA FORMATIVA DE ACT/EMP

El Programa brinda a sus clientes, las Organizaciones de Empleadores (OE) una amplia variedad de cursos realmente pertinentes para su funcionamiento: cursos en gestión de asociaciones, cabildeo y promoción eficaces y servicios para los miembros por medio de una adaptación a medida de circunstancias específicas.

C. MANTENIMIENTO DE LA ALTA COTA DE CALIDAD

Se mantuvo la calidad de la formación impartida, probada por la alta cota de calidad del Programa en relación a todos los programas del Centro.

D. ULTERIOR INNOVACIÓN DEL MATERIAL DIDÁCTICO Y DE LA OFERTA FORMATIVA

En 2012 se realizaron importantes inversiones en lo que respecta el material didáctico: el desarrollo de una muestra de base de datos CRM y el empleo de nuevo material de didáctico para las OE en SST. Estos se emplearán a gran escala en 2013. Los temas responden a necesidades concretas de las OE.

E. ELEVADO NIVEL DE PROYECTOS EN EUROPA PARA EMPRESAS TRANSNACIONALES

El Programa lanzó dos nuevos proyectos de formación de alto nivel: uno de ellos dirigido a los jóvenes profesionales de las federaciones miembro de BUSINESSEUROPE, y otro dirigido a los gerentes de empresas transnacionales acerca de las Normas Internacionales de Trabajo. Ambos cursos apuntan a un alto nivel de calidad destinado a un público exigente y son el reflejo de la creciente credibilidad, reconocimiento y calidad del Programa.

PRINCIPALES OBJETIVOS Y RETOS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

El contexto para 2013 es igualmente preocupante del que prevaleció en 2012. Para 2014 las perspectivas no son mejores.

El reto consistirá en definir qué recursos pondrá a disposición la administración del CIF-OIT al Programa para Empleadores en los próximos años para alcanzar los objetivos del plan estratégico del CIF-OIT (Consejo de 2011, Plan Estratégico 2012-2015). Este último anunció una ulterior expansión del Programa para Empleadores y un incremento de la participación de los empleadores (se calculan 200-300 participantes más, hasta alcanzar un total de 1.500).

En un marco presupuestario esclarecido, el Programa redefinirá entonces su papel para satisfacer a sus constituyentes y asegurar que los empleadores, en cuanto representantes en la OIT, puedan contar continuamente con el apoyo del desarrollo de las capacidades.

Las prioridades de los temas a discutir con el Comité de Formación de los Empleadores son las siguientes:

- Prioridades de las **actividades** (qué tipo de actividades, qué temas, qué regiones), incluyendo la relación entre las actividades de los programas y las nuevas orientaciones de la OIT (áreas de vital importancia)
- Una mejor **integración** de ACT/EMP Turín con ACT/EMP OIT Cooperación Técnica.
- La utilidad – conveniencia de desarrollar más actividades para **empresas** relacionadas en cuestiones de RSE.
- Incremento del papel del Programa para Empleadores en los **Programas de formación tripartita** para garantizar la pertinencia de estas formaciones para el grupo de empleadores.
- Medidas para mantener o incrementar la **calidad y el impacto** de la formación para los representantes de los empleadores.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	
Lista de abreviaciones y acrónimos	iii
I. PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS EMPLEADORES 2012	1
1. Breve presentación de ACT/EMP Turín	1
2. Objetivos del programa y financiación para 2012	4
3. Principales logros en 2012	6
4. Conclusiones y lecciones aprendidas en 2012	23
II. PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS EMPLEADORES DE 2012–2013 PERSPECTIVAS, RETOS Y TEMAS DE DISCUSIÓN	25
1. Año 2013	25
2. Año 2014	27

Anexos

Abreviaciones y acrónimos

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores, OIT-Ginebra
ACT/EMP Turín	Programa de Actividades para los Empleadores del CIF-OIT, Italia (el Programa)
CEOE	
CFC	Contribución a los costes fijos
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
DECP	Programa de Cooperación de los Empleadores Neerlandeses
DELTA	Educación a Distancia y Tecnologías de la Formación
ETC	Comité de Formación de los Empleadores de la OIT, Turín
EU	Unión Europea
OE	Organización de Empleadores
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Oficina/Organización Internacional del Trabajo
PTDP	Programas de Trabajo Decente por País
PYME	Pequeñas y medianas empresas
RSE	Responsabilidad Social de la Empresa
SST	Salud y Seguridad en el Trabajo
Unidades CIF-OIT	Programas técnicos del CIF-OIT

I. PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS EMPLEADORES DE 2012

1. BREVE PRESENTACIÓN DE ACT/EMP TURÍN

A. Objetivos generales y rol del Programa de Actividades para los Empleadores

El Programa de Actividades para los Empleadores del Centro de Formación de la OIT (ACT/EMP Turín) se estableció en noviembre de 2000.

Su objetivo principal es contribuir, por medio de la formación, a:

- reforzar las capacidades de las Organizaciones de Empleadores (OE) y de sus miembros, con el fin de satisfacer sus necesidades de fortalecimiento; de ese modo ACT/EMP Turín también contribuye a lograr los objetivos de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT;
- integrar la participación de los representantes de los empleadores en las actividades de formación del Centro.

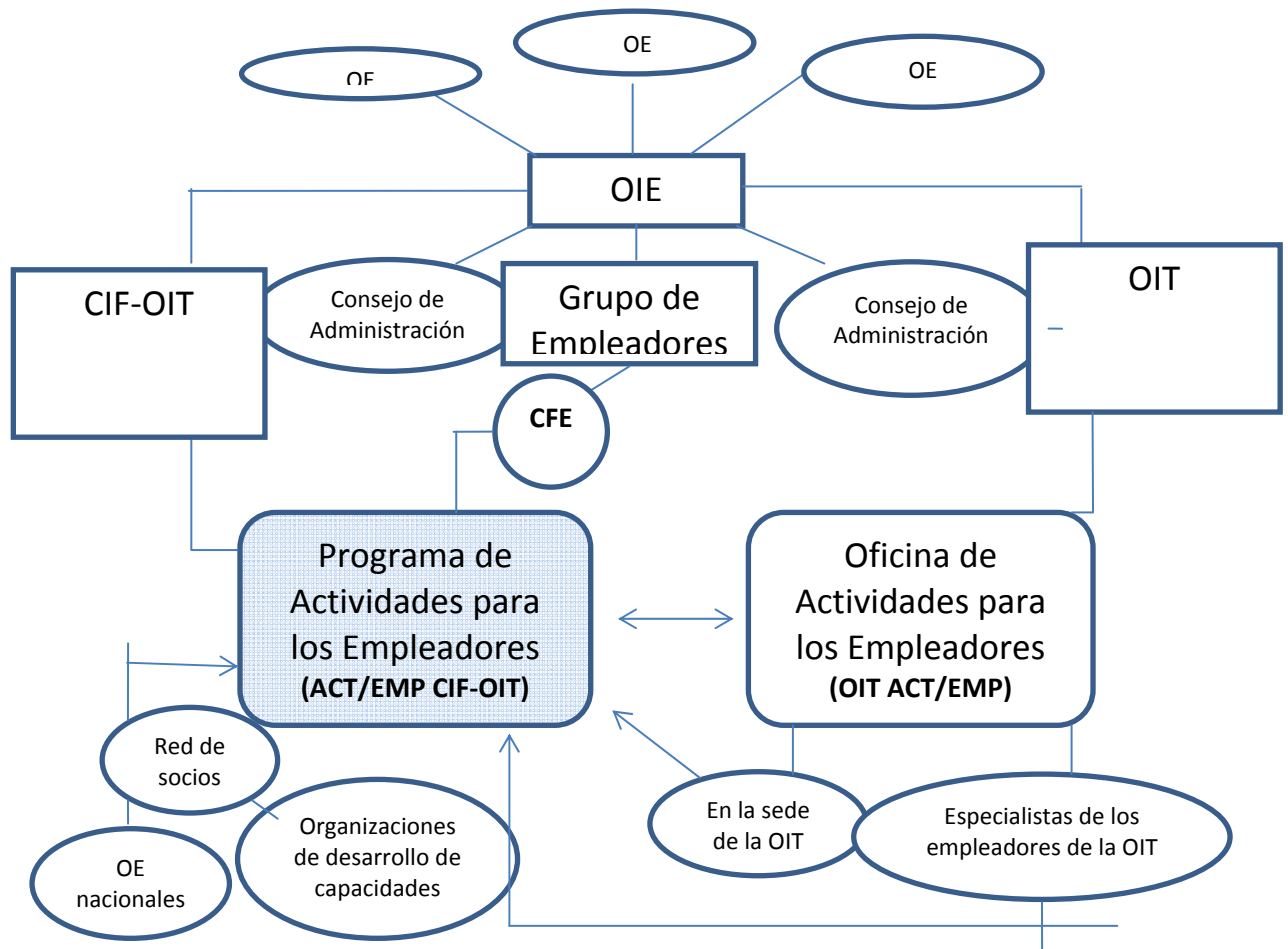
Por consiguiente, los objetivos del Programa se adecuan plenamente a los resultados previstos en el Programa y Presupuesto de la OIT y especialmente a los del Programa de Actividades para los Empleadores de Ginebra, cuyas principales áreas de interés se engloban en el Resultado 9 como sigue:

“Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas,” con los siguientes subresultados/indicadores”:

- Las organizaciones de empleadores adoptan planes estratégicos para aumentar la eficacia de sus estructuras y prácticas de gestión;
- Las organizaciones de empleadores crean o refuerzan considerablemente sus servicios para responder a las necesidades de sus miembros efectivos y potenciales;
- Las organizaciones de empleadores aumentan su capacidad para analizar el entorno empresarial e influir en la formulación de políticas a nivel nacional, regional e internacional.

B. Breve presentación del Programa de Actividades para los Empleadores en el panorama organizativo

i) Esquema global



ii) Grupo de los Empleadores en el Consejo del CIF-OIT



iii) Grupo del Programa de Actividades para los Empleadores (mayo 2013)



2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA Y FINANCIACIÓN PARA 2012 –

A. Objetivos específicos para 2012

Durante la reunión del Comité de Formación de los Empleadores, en mayo de 2011, se definieron las siguientes prioridades para 2012:

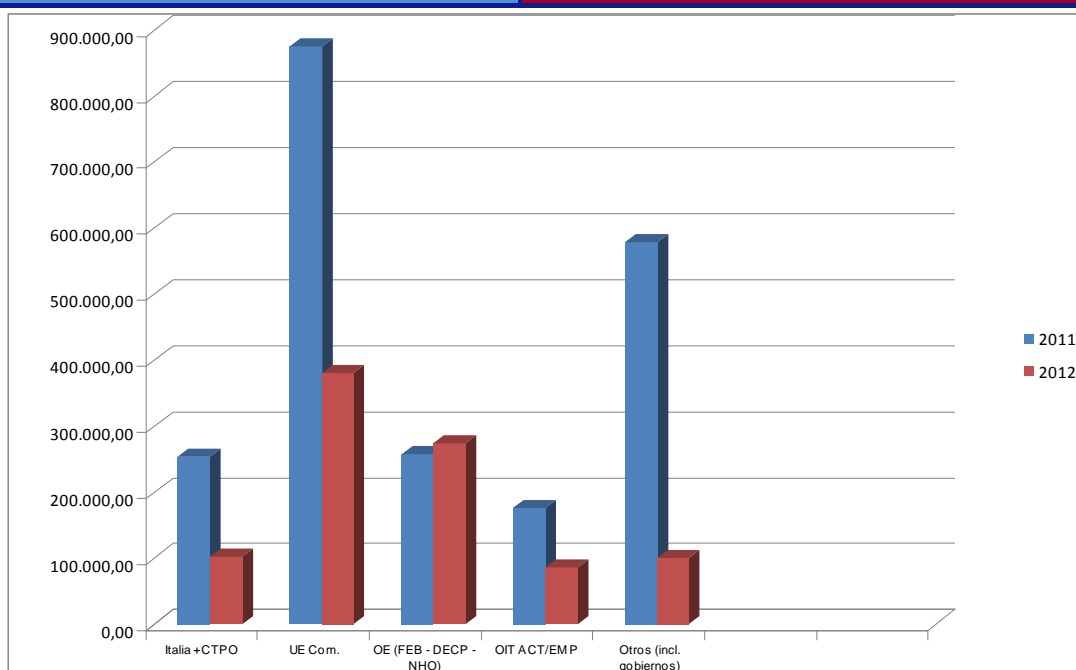
- reducir el declive inevitable y mantener el nivel de participación, teniendo en cuenta el difícil contexto presupuestario del CIF-OIT;
- aumentar la inversión en la calidad de los cursos de formación y en el material didáctico;
- colaborar con las otras unidades de programas del CIF-OIT para asegurar la aportación pertinente del empleador al contenido del diseño y de la formación;
- realizar todos los esfuerzos posibles para mantener los niveles de financiación mediante una movilización activa de los recursos y el establecimiento de nuevas alianzas, dentro de las posibilidades del Programa ;
- buscar una mejor integración con las actividades ACT/EMP Ginebra.

A continuación se describen y evalúan los progresos realizados para alcanzar dichos objetivos. Se lograron todos los objetivos en 2012, aunque algunos de ellos con mayor éxito que otros.

B. La situación financiera en 2012

La situación financiera del programa empeoró notablemente en 2012, contrariamente al año precedente.

Total ingresos 2011 (en euros): 2.164.305 **Total ingresos 2012 (en euros): 941.109**



El nivel financiación se redujo más de la mitad.

Ello obedece a varios motivos:

- i. concluyó el importante proyecto de África Oriental que impulsó la financiación del programa y las actividades para 2011-2012 (debido a que terminó la financiación de la Unión Europea para este tipo de proyectos y por ello no fue posible lograr una renovación);
- ii. la nueva disminución de la financiación italiana y la financiación cautiva estructural de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO);
- iii. la anulación a último momento del gobierno de España de una fuente de financiación para un proyecto a gran escala en el ámbito de la seguridad social y de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) cuya aplicación era prevista para 2012 y que contaba con un presupuesto superior 250.000 euros;
- iv. el número reducido de medidas correctivas tomadas por CIF-OIT para amortizar dichas disminuciones a través del incremento de otras financiaciones cautivas destinadas al programa de empleadores.

Como se puede ver en el gráfico, la única subfuente de financiación que se mantuvo estable y que incluso aumentó proviene de organizaciones igualmente activas en el apoyo a organizaciones de empleadores en países en desarrollo, y en particular la DECP, con la cual se ha forjado una alianza duradera y de confianza que se ha ido desarrollando a lo largo de los años.

En lo que respecta las fuentes de financiación, el programa de empleadores depende ahora solo de un 10 por ciento de financiación cautiva. El 90 por ciento de los recursos son fondos no cautivos. Debido a que la búsqueda de dichos recursos no cautivos depende principalmente de la propia red del programa, ello implica también que el volumen de trabajo, empleado solo para la movilización de recursos, es muy intenso y quita tiempo al desarrollo de actividades.

PRINCIPALES LOGROS EN 2012

- A. Logros cuantitativos
- B. Enfoque amplio
- C. Mantenimiento de la alta calidad
- D. Mayor innovación y mejora del material didáctico y de los métodos pedagógicos
- E. Proyectos de alto nivel

3. PRINCIPALES LOGROS EN 2012

A. Número de actividades y participantes: la fuerte disminución de la financiación acarrea una fuerte caída pero es inferior al porcentaje de disminución de los fondos

Los representantes de los empleadores pueden participar a los cursos del CIF-OIT de dos formas: como participantes en actividades organizadas por el Programa de Actividades para los Empleadores, que están dirigidas específicamente al Grupo de los Empleadores, o como participantes en las actividades organizadas por otros programas técnicos del Centro.

i) Programa de Actividades para los Empleadores

Número de actividades de formación

El número de actividades de formación en grupo disminuyó en 2012. En total, se realizaron 30 actividades de formación en grupo, frente a las 45 de 2011.

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

El número de participantes en 2012 pasó de 915 a 593. Este descenso estaba previsto y se encuentra estrechamente relacionado con la importante disminución de la financiación. Contrariamente a la disminución de la mitad de los fondos, el Programa logró, sin embargo, mantener el descenso del número de participantes en un 33 por ciento y permitir así que un número importante de participantes del grupo de empleadores tuviera la oportunidad de seguir formándose. Se pudo lograr este resultado gracias a la organización inteligente de las actividades y al incremento de pequeñas y bien orientadas actividades.

Número de días de formación y días/participante

El número de días de formación disminuyó un 48 por ciento (1.720 días de participante 2012 frente a 3.300 en 2011); la duración media de un curso de formación es de dos a tres días, lo que corresponde (de acuerdo a diversas encuestas) a una duración aceptable para los representantes de los empleadores y lo suficientemente largos para los dirigentes de empleadores de alto nivel.

Datos de participación de ACT/EMP-Turín, 2007-2012

<i>ACT/EMP Turín</i>	<i>Enero- Dic 2007</i>	<i>Enero- Dic 2008</i>	<i>Enero- Dic 2009</i>	<i>Enero- Dic 2010</i>	<i>Enero- Dic 2011</i>	<i>Enero- Dic 2012</i>
Número de actividades	29	39	44	54	45	30
Número total de participantes	738	989	973	1 033	915	593
Número de empleadores participantes	700	977	895	1 025	914	591
Número de días/participante	2 846	2 895	3 448	3 300	3 621	1720

Actividades y participantes por región en 2012

<i>Región</i>	<i>Número de actividades</i>	<i>Número de participantes</i>
 África	10	153
 Américas	3	63
 Estados Árabes	3	59
 Asia y el Pacífico	8	143
 Europa	5	153
Interregional	1	22

NB: la distribución de las actividades y de los participantes está nuevamente relacionada con la financiación y la asignación de algunos fondos.

Participación de mujeres en las actividades del Programa, 2007-2012

Año	N° total de participantes	N° de mujeres	% de mujeres
2007	738	255	30
2008	989	288	29
2009	973	352	36
2010	1 033	362	35
2011	915	303	33
2012	593	237	40

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

Los representantes de los empleadores no sólo participan en el Programa de Actividades para los Empleadores, también lo hacen en otros programas del Centro.

En 2012, 174 representantes de los 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 y Dimensión Social del Comercio y de la Inversión. En 2011 fueron 238.

iii) Número total de representantes de los empleadores en programas del CIF-OIT

Como consecuencia de las dos tendencias antes mencionadas, el número de representantes de los empleadores que participaron en el conjunto de programas de Turín, ya sea impartidos por el Programa de Actividades para los Empleadores o por otras unidades del CIF-OIT, fue **765 en 2012**; un descenso respecto a los 1.152 participantes de 2011.

Los empleadores representan ahora el 7 por ciento del total de participantes del Centro, lo que demuestra evidentes señales de declive respecto a años anteriores, donde la participación de los empleadores alcanzaba casi un 10 por ciento.

De igual modo, la tendencia va en contra de la cifra propuesta en el Plan Estratégico (Consejo del CIF-OIT, 2011). Si se desea alcanzar dicho objetivo, va a ser necesario contar con una financiación suplementaria importante.

PRINCIPALES LOGROS EN 2012

- A. Logros cuantitativos
- B. Enfoque amplio**
- C. Mantenimiento de la alta calidad
- D. Mayor innovación y mejora del material didáctico y de los métodos pedagógicos
- E. Proyectos de alto nivel

B. Amplia gama de temas tratados

Aprovechando los esfuerzos realizados los años anteriores, el Programa ha diseñado una oferta de formación global que cubre la mayor parte de los aspectos del funcionamiento de las organizaciones de empleadores.

Por consiguiente, el programa se está convirtiendo en un punto de anclaje único para sostener el desarrollo de las organizaciones de empleadores: el programa que se encuentra a disposición de las organizaciones de empleadores es de amplio alcance y puede satisfacer cualquier necesidad que pudiera presentarse.

Fundamentalmente, en la actualidad existen tres pilares principales en el ámbito del desarrollo de capacidades para las OE; estamos elaborando un cuarto pilar orientado hacia problemas de Relaciones Industriales (RI) internacionales para empresas transnacionales.

Estos pilares coinciden con los resultados, como se puede ver en el marco estratégico de la OIT (Resultado 9).

El siguiente cuadro brinda un panorama detallado de los contenidos más específicos de la oferta según el pilar e indica también en qué regiones o países se llevó a cabo la formación en 2012.

Como se podrá observar, algunas potencialidades de la oferta formativa no se han desarrollado en algunas regiones. Esto es lógico en forma parcial: no todas las regiones tienen las mismas necesidades y no deberían acceder a toda la oferta formativa. En forma parcial resulta lamentable, ya que la falta de acceso obedece también a la falta de financiación.

Cabe notar también que un gran número de cursos de formación se sitúa en la categoría general de formación básica para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades para las OE. Este tipo de clasificación podría resultar engañosa en el sentido que sugeriría que la mayor parte de los beneficiarios permanece aún en ese nivel. Sin embargo, no siempre ocurre así: en esta categoría no se contemplan algunas formaciones sofisticadas que son generalmente de carácter

estructural pero de alto nivel, como es el caso de la formación de altos potenciales de las federaciones de BUSINESSEUROPE o las intervenciones en África Oriental y África Meridional, que enfrentaron debates estratégicos sobre el futuro de las organizaciones de empleadores con el liderazgo de esas federaciones.

Qué ofrecemos como formación. Panorama de la oferta formativa

Oferta formativa de Turín

Pilar 1 - Resultado 9.1: Fortalecimiento de las capacidades para que las organizaciones de empleadores sean representativas y eficaces			
Título	Estatus	Idiomas	Logros en 2012
Una organización de empleadores eficaz	Operativo	EN, FR, ES	Etiopía Sudán del Sur Argelia Interregional (aprendizaje a distancia, parte de EBMO)
Formación general sobre el rol de las OE en el cambio de los contextos económicos y sociales	Operativo	EN, FR	África Occidental/ África Oriental /Sudáfrica BUSINESSEUROPE Miembro de fed. / África Oriental Oficina Regional de las OE
OE acercamiento a mujeres empresarias	Operativo	EN	Asia y el Pacífico África
OE nivel sectorial	Operativo	EN	Sector minorista Europa
Estrategias de membresía	En desarrollo. Relacionado con el diseño de base de datos CRM como instrumento para una mejor membresía	EN	Asia África
La Comunicación para las OE	Operativo	EN, FR, ES	No desarrollado en

			2012
Diseño del proyecto y movilización de recursos	Operativo	EN, FR, ES	No desarrollado en 2012

Pilar 2 / Resultado 9.2: Mejores servicios

Título	Estatus	Idiomas	Logros en 2012
Servicios en profundidad- curso genérico sobre todos los servicios	Operativo	EN, FR, ES	Perú, Afganistán
<i>Centrarse en servicios específicos:</i>			
Servicios de formación por las OE	Operativo	EN	Viet nam Indonesia Asia Meridional
Los servicios/formación en SST	Operativo	ES, EN	América Latina
Servicios comerciales / Promoción de la exportación	Operativo	EN, FR, ES	No desarrollado en 2012
Relaciones profesionales / Recursos humanos	Operativo	EN	No desarrollado en 2012

Pilar 3 / Resultado 9.3: Mayor influencia política

Título	Estatus	Idiomas	Logros en 2012
Curso avanzado sobre cabildeo – enfoque genérico	Operativo	EN, FR	Pakistán, Estados Árabes
<i>Centrarse en aspectos específicos para lograr influencia política :</i>			
i) Las OE y los PTDP	Operativo	EN, FR, ES	No desarrollado en 2012
ii) Las OE y el empleo juvenil	Operativo	EN, ES, FR	No desarrollado en 2012
III) las OE y las competencias	En desarrollo	EN	Jordania

IV) Las OE y las políticas salariales (en particular, el salario mínimo)	Operativo	EN	Indonesia, Jordania
Las OE y el diálogo social: mejorar las capacidades de innovación	Operativo	EN, FR	África Oriental, Sudáfrica, África Occidental,
Conceptos macroeconómicos	Operativo	EN, FR, ES	Chile

Pilar 4 /Relaciones Industriales Internacionales para empresas transnacionales

Título	Estatus	Idiomas	Logros en 2012
Relaciones Industriales Globales & Normas Internacionales del Trabajo para empresas	Operativo	EN	MNC

PRINCIPALES LOGROS EN 2012

- A. Logros cuantitativos
- B. Enfoque amplio
- C. Mantenimiento de la alta calidad**
- D. Mayor innovación y mejora del material didáctico y de los métodos pedagógicos
- E. Proyectos de alto nivel

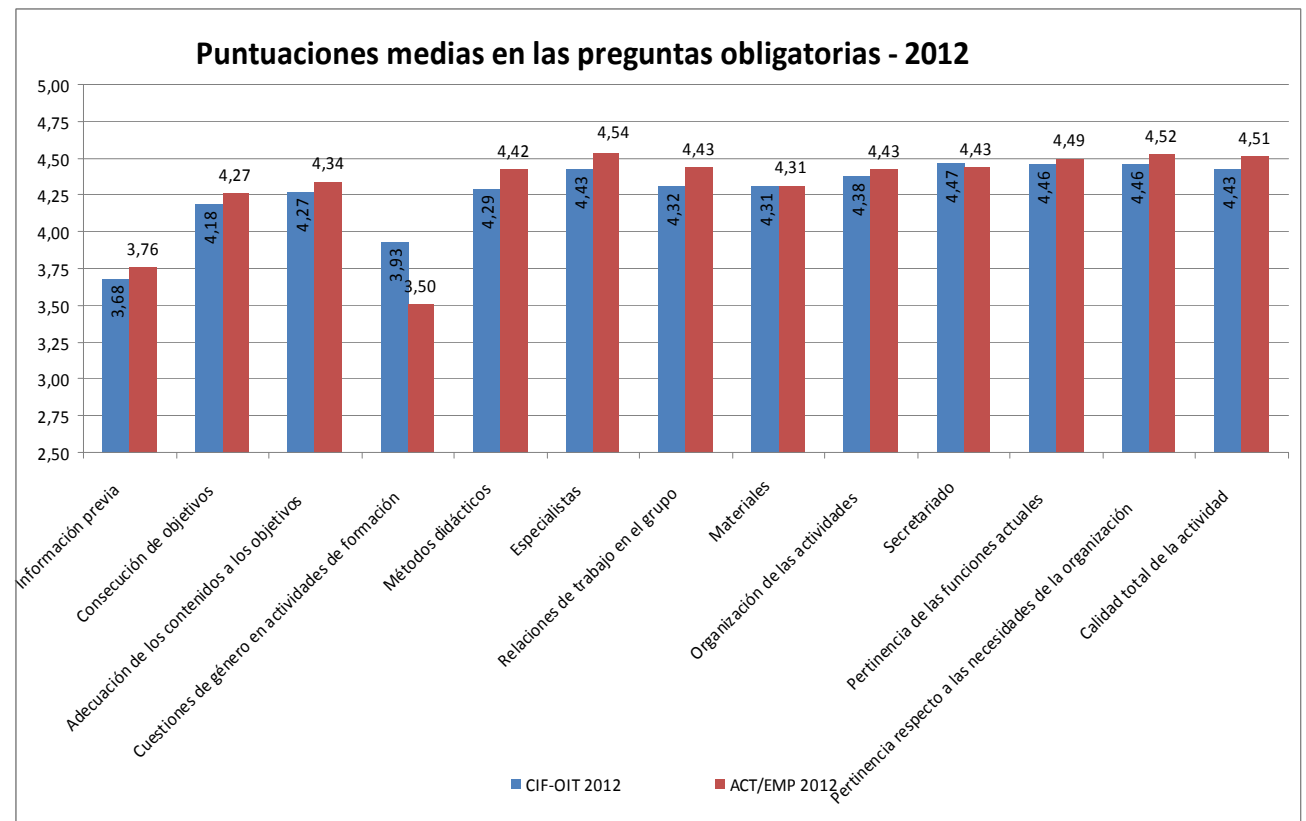
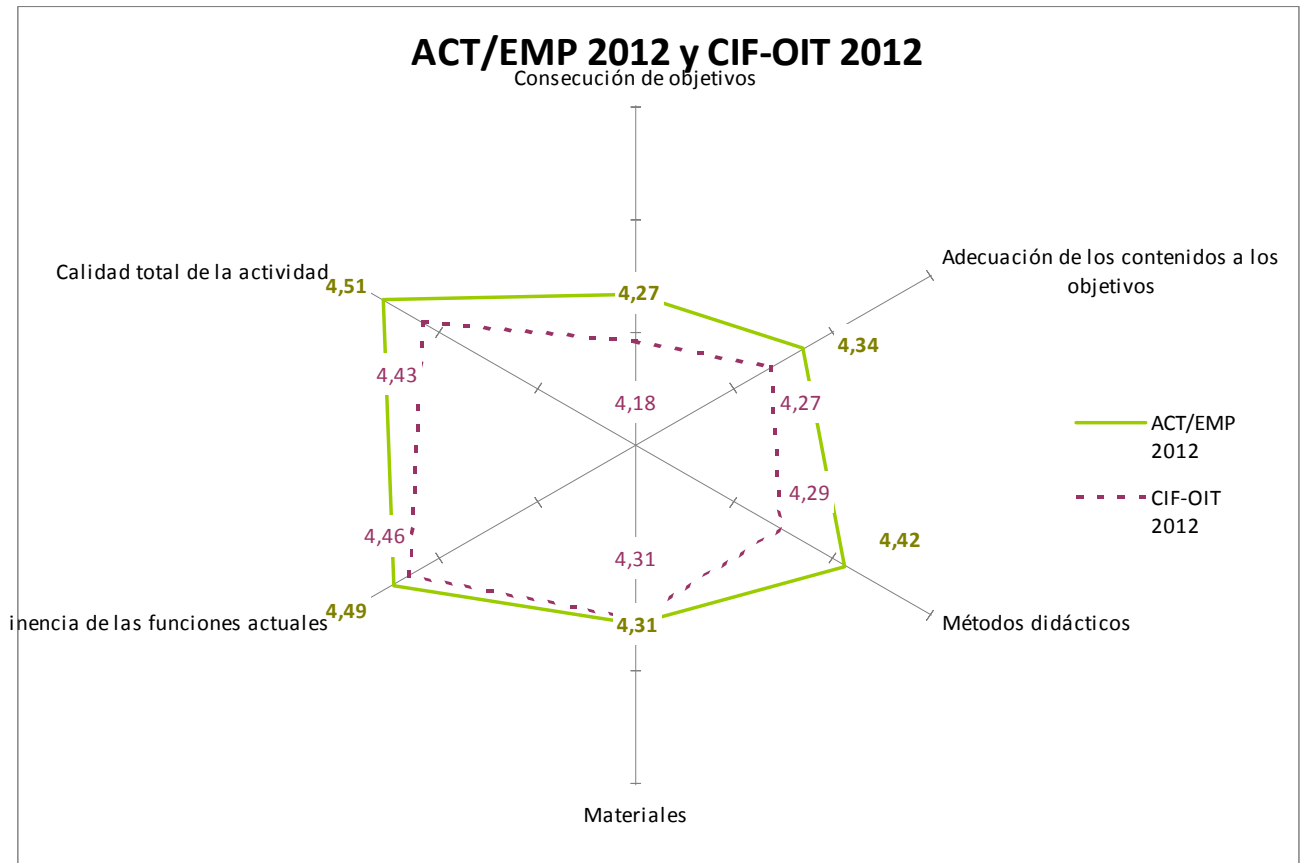
C. Mantenimiento de la alta calidad

El mantenimiento e incluso el incremento de la calidad de la formación son sumamente importantes para el Programa.

La calidad del Programa de Actividades para los Empleadores (así como la de todas las demás actividades de formación organizadas por el Centro de Turín) 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 2012 fueron uno de los mejores del CIF-OIT.

Resultados de las evaluaciones de ACT/EMP-Turín de 2012 y comparación con otros programas del CIF-OIT



PRINCIPALES LOGROS EN 2012

- A. Logros cuantitativos
- B. Enfoque amplio
- C. Mantenimiento de la alta calidad
- D. Mayor innovación y mejora del material didáctico y de los métodos pedagógicos**
- E. Proyectos de alto nivel

D. Mayor innovación en el material didáctico y en los métodos pedagógicos

En 2012, el Programa invirtió importantes recursos en el desarrollo de nuevo material y en la innovación. Esto es importante si el programa desea mantenerse orientado hacia la demanda y mantener la pertinencia y la dirección del Programa.

En 2012, el programa se centró en el desarrollo de dos principales productos. La característica común es que ambos productos emplean tecnología IT. Dicho enfoque se enmarca cada vez más en la tendencia actual de desarrollo de formación en la cual el aprendizaje cara a cara está siendo reemplazado cada vez más por instrumentos de aprendizaje basados en IT.

- **Desarrollo de una base de datos miembro CRM**

PRODUCTO 1 - “El Desarrollo de una base de datos miembro Customer Relationship Management (CRM)” está relacionada con la necesidad fundamental de las organizaciones de empleadores de gestionar las membresías. Varias OE enfrentan problemas similares para lograr pasar a una gestión de membresía profesional para mantener e incrementar la representatividad de las OE. El desarrollo de una base de datos CRM ofrece soluciones para la profesionalización de la gestión de la membresía pero varias OE enfrentan dificultades presupuestarias para conseguir las soluciones por su cuenta o temen un largo y difícil proceso de desarrollo de esta base de datos.

En vista de las necesidades en común y la importancia primordial del tema, el programa emprendió la creación de una base de datos de muestra. Se pondrá esta última a disposición de la organización de empleadores nacional, además de un curso de formación para todo el equipo. En forma particular, la base de datos CRM aportará innovaciones al registro y al análisis de los miembros y sus características, al registro de actividades que las OE llevan a cabo para sus miembros, al marketing para las OE ya sea respecto a miembros existentes (retención) o a no miembros (reclutamiento) y finalmente, aportará mejoras a los sistemas de facturación y a la administración de la cuota de membresía.

ITC Welcome, [Arnout De Koster](#) [Log Out] | [Internal Users](#) | [Admin](#) | [Support](#) | [About](#)

Sitemap Search

Membership | Activities | Marketing | Billing | Settings | All

Home | Members | Member Contacts | Other Contacts | Potential Members | Report

Recently Viewed: none

Actions: [Create Member](#) | [View Members](#) | [Import Members](#)

Create Create

Save | Cancel

A Type of Member

Type of Member:

A Overview

Company Name: <input type="text" value="International Training Center of"/>	Short Company Name: <input type="text" value="ITC LO"/>
Office General Phone: <input type="text" value="+ 39 011 693 6111"/>	Additional Phone Number: <input type="text"/>
Website: <input type="text" value="http://www.itclo.org"/>	Fax: <input type="text" value="+ 39 011 6638 842"/>
Company ID Number/VAT: <input type="text"/>	

Billing Address	Shipping Address
Street: <input type="text" value="Viale Maestri del Lavoro, 10"/>	Street: <input type="text" value="Viale Maestri del Lavoro, 10"/>
City: <input type="text" value="Turin"/>	City: <input type="text" value="Turin"/>
State: <input type="text"/>	State: <input type="text"/>
Billing Address P.O. Box: <input type="text"/>	Postal Code: <input type="text" value="10127"/>
Postal Code: <input type="text" value="10127"/>	Country: <input type="text"/>
Billing Address Region: <input type="text"/>	Copy address from left: <input checked="" type="checkbox"/>

General Email Address: Primary Opted Out: Invalid:

A More Information

Industry:
 Human health and social work activities
 Arts, entertainment and recreation
 Other service activities
 Activities of households as employers; undifferentiated goods- and services-producing activities of households for own use
 Activities of extraterritorial organizations and bodies

Industry Description:

Annual Turnover: Size:

Unionization:

Nr. Employees:

Nr. Employees:

Date:

- **Formación sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) para supervisores a través de los departamentos de formación de las OE**

PRODUCTO 2 - “SST para supervisores” propone incrementar los servicios de formación de las organizaciones de empleadores en el ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). A menudo, el elemento que falta en una buena gestión de la SST se sitúa en el ámbito de los supervisores o de los jefes de equipo quienes, en calidad de líderes directos del grupo de trabajadores, tienen la responsabilidad de crear un entorno sano en la SST. El producto obtenido brinda la posibilidad de una formación en línea o presencial sobre los principios básicos de SST para este grupo destinatario. Dicho producto se pondrá a disposición de los departamentos de formación nacionales de las OE de modo que se pueda extender la formación de SST para sus miembros. Además, el CIF-OIT ofrecerá la posibilidad a los participantes de comprobar los conocimientos adquiridos directamente a través de un sistema de certificación online. Por consiguiente, este nuevo producto, por su característica modular en el enfoque de la formación en SST, contribuirá a cumplir varios objetivos al mismo tiempo: i) incrementar el nivel de conocimiento de SST y su aplicación en las



empresas, ii) fortalecer las capacidades de los departamentos de formación en las organizaciones de empleadores para incrementar sus actividades, su pertinencia para las empresas y sus ingresos.

Siempre en el ámbito del desarrollo del material de formación, el año 2012 fue también singular en el sentido que el Programa logró incorporar nuevas aportaciones al contenido de los programas ofrecidos por otros departamentos. Esto ha sido posible gracias a la administración que brindó varios instrumentos para el desarrollo de una formación tripartita.

- **Formación en fijación de los salarios: perspectivas de los empleadores**

Más en detalle, el programa tuvo éxito en impulsar un enfoque más tripartito al curso sobre “Fijación de los salarios”. Este curso, ofrecido por los colegas del departamento de empleo, junto a TRAVAIL de OIT Ginebra, fue elegido para que se aplicara una revisión tripartita debido a la importancia del tema y a la necesidad de incorporar con mayor énfasis algunas perspectivas de los interlocutores sociales.



Por consiguiente, el programa recibió una revisión del material del curso en tres días y se añadieron diferentes temas como la formación del salario, los convenios colectivos, los salarios mínimos, la perspectiva de los empleadores sobre estos temas, que en nuestra opinión, no eran lo suficientemente explícitos en el material existente. Se hizo hincapié en el contexto económico, en la relación entre los salarios mínimos y empleo, la importancia del diálogo social para una evolución moderada de los salarios etc. En ocasión del seguimiento de la revisión del material didáctico, se organizó un nuevo curso sobre salarios en octubre de 2012, Turín.

También se incorporaron otras innovaciones en la oferta formativa.

- **Maestría en organización eficaz para miembros de empresa**

Por primera vez, el programa organizó un curso abierto pago para sus constituyentes. Tradicionalmente, el programa solo ofrecía cursos cuando los donantes proporcionaban fondos. A finales de 2012, el programa lanzó por primera vez un curso pago luego de una campaña de marketing intensa en las organizaciones de



empleadores que forman parte de la red de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) e incluyó también otras organizaciones empresariales en todo el mundo. El curso en cuestión se basó en la Organización de Empleadores Eficaz que se impartió bajo un enfoque de formación mixto: constó de 20 horas de aprendizaje a distancia y una semana de curso presencial (en 2013).

Esta experiencia fue un éxito y permitió también evaluar si el mercado estaba dispuesto a pagar una oferta de formación. Veinticuatro participantes iniciaron el curso y 22 de ellos asistieron a la formación presencial.

- **Organización de Empleadores y su acercamiento a mujeres empresarias**

Otra innovación en 2012 consistió en el desarrollo de una oferta formativa para una nueva audiencia compuesta ya sea por organizaciones de empleadores que por asociaciones de mujeres empresarias.



A pesar de que el problema de la desconexión entre las organizaciones de empleadores y las mujeres empresarias es pertinente y real, no se trata de un típico ámbito de intervención de los proveedores de formación. Sin embargo, en los últimos años, la Unidad de Actividades para los Empleadores del CIF-OIT ha desarrollado una sólida experiencia en este ámbito. En colaboración con el Programa de Cooperación de Empleadores Neerlandeses (DECP), recogieron numerosos estudios de caso y realizaron encuestas a nivel mundial sobre las prácticas actuales sobre cómo alcanzar las mujeres empresarias.

Basándose en estos conocimientos, se organizaron algunos talleres regionales e interregionales: expertos internacionales de las Naciones Unidas y del ámbito empresarial, el personal de las organizaciones de empleadores y los miembros del Consejo de Administración, así como representantes de las asociaciones de mujeres empresarias se reunieron para discutir juntos y aportar ideas prácticas e instrumentos para enfrentar los retos sobre cómo alcanzar las mujeres empresarias en sus respectivos países.

El taller de formación “Las organizaciones de empleadores y las mujeres empresarias: ¿cómo acercarse a ellas?” se llevó a cabo en 2012 en dos regiones: en Johannesburgo (SA) en julio para África Oriental y Sudáfrica y en Bangkok (Tailandia) en octubre para organizaciones de Asia y el Pacífico. Estos talleres sentaron las bases para la organización de talleres en otras regiones para el año 2013.

Resultados clave obtenidos en 2012:

- recibieron formación más de 50 miembros del equipo y del Consejo de distintas organizaciones de empleadores y asociaciones de mujeres empresarias;
- el desarrollo de encuestas mundiales, estudios de caso y material didáctico: cooperación con la OIT, el Banco Mundial y otros expertos internacionales ;
- identificación de buenas prácticas y discusiones entre pares “por negocios para negocios” sobre cómo acercarse eficazmente a las mujeres empresarias;
- desarrollo de planes de acción concretos a través de organizaciones participantes que están acostumbradas a supervisar los logros y progresos;
- desarrollo de una plataforma en línea para que los participantes puedan tener acceso al material didáctico y a la red.

PRINCIPALES LOGROS EN 2012

- A. Logros cuantitativos
- B. Enfoque amplio
- C. Mantenimiento de la alta calidad
- D. Mayor innovación y mejora del material didáctico y de los métodos pedagógicos
- E. **Proyectos de alto nivel**

E. Proyectos de alto nivel

En el año 2012 ACT/EMP Turín lanzó dos nuevos proyectos dirigidos a un público de alto nivel.

- **Academia de los Jóvenes Empleadores Profesionales**



En 2012, el Programa de Actividades para los Empleadores del CIF-OIT diseñó un proyecto sobre el desarrollo de las capacidades denominado Academia de los Jóvenes Empleadores Profesionales en asociación con BUSINESSEUROPE. La Academia cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea. La Academia fue concebida como una oportunidad para desarrollar las capacidades

operativas de los miembros del personal que trabaja en las organizaciones miembro de BUSINESSEUROPE, principalmente mediante programas de formación breves específicos. El 2012 fue el primer año en realizarse y se trató de un proyecto piloto. Gracias al éxito obtenido, se decidió que la Academia continuaría en 2013 y en 2014.

La Academia de los JÓVENES EMPLEADORES PROFESIONALES fijó tres objetivos:

- mejorar las capacidades y el conocimiento de profesionales de elevado potencial y, por lo tanto, contribuir a que la organización de empleadores logre un desarrollo organizativo en Europa;
- promover la comprensión de la dimensión europea de las relaciones industriales y del entorno empresarial en los futuros líderes de las organizaciones de empleadores ;
- crear una red entre los profesionales de las organizaciones de empleadores.

La Academia fue destinada al equipo de jóvenes profesionales de las organizaciones de empleadores que cuentan con 3/5 años de experiencia en su organización. Se seleccionaron 30 jóvenes profesionales para participar a la formación – 11 hombres y 19 mujeres. Ellos representaron una amplia gama de organizaciones nacionales y sectoriales procedentes de 21 países europeos.

La ACADEMIA DE LOS JÓVENES EMPLEADORES PROFESIONALES implicó distintas actividades de aprendizaje:

- trabajo de aprendizaje previo al curso (lectura preparatoria, documentación, guías prácticas, etc.)
- una serie de tres programas breves realizados a medida (3x3 días enteros)
- eventos de redes de contacto (durante los programas de formación)
- apoyo del intercambio de conocimientos, aprendizaje y conexión en red a través de una plataforma Internet dedicada.

Las principales actividades de desarrollo de las capacidades consistieron en tres talleres que se llevaron a cabo de la siguiente forma:

- taller sobre “Being the voice of business”(La voz de las empresas): del 6 al 8 de junio de 2012 en el CIF-OIT, Turín
- taller sobre “Advocating for growth”(Promover el crecimiento”): del 2 al 4 de julio de 2012 en el CIF-OIT, Turín
- taller sobre “Engaging as social partners” (Comprometidos como interlocutores sociales): del 3 al 5 de septiembre de 2012 en el CIF-OIT, Turín.

El método de formación empleado en el proyecto puso de manifiesto los resultados-orientación de las actividades y, por ende, en la evaluación y la supervisión. Se realizó una evaluación de impacto.

Gracias a los excelentes resultados de la evaluación de impacto y al nivel elevado de satisfacción de los participantes, se decidió impulsar una segunda edición de la Academia para el año 2013, Se realizará una tercera edición en 2014.

- **Acuerdos de Empresa Transnacionales (AET): cuestiones, enfoques y prácticas**

Las empresas mundiales se ven sometidas a presiones sobre sus operaciones por parte de varios interlocutores sociales y por los mismos mercados. Sus reacciones varían notablemente, pero un cierto número de empresas decidió considerar la gobernanza de sus operaciones mundiales en asociación con sindicatos mundiales, nacionales y europeos y representantes de los trabajadores a través de la adopción de un Acuerdo de Empresa Transnacional (AET). Tratándose de un nuevo fenómeno aún en estado embrionario, el AET plantea una serie de cuestiones prácticas y fundamentales para los interlocutores representados en las empresas. Dichas cuestiones están relacionadas con la naturaleza de estos acuerdos, las cuestiones a tener en cuenta cuando se firma, cómo se llevan a cabo etc.



Además, la mayor parte de los AET y varios códigos de conducta hacen referencia directa a los principios de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) de la OIT. Por consiguiente, es importante que las empresas tengan en cuenta el contenido de las Convenciones y comprendan qué obligaciones pueden contraer cuando se las incorpora a cualquier documento. Especialmente porque las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos están analizando cada vez más los comportamientos de las empresas y ejerciéndoles presión para que cumplan sus compromisos sobre todo en lo que respecta las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta este contexto, el proyecto “Acuerdos de Empresa Transnacionales (AET): cuestiones, enfoques y prácticas- Fase II” satisfizo esas necesidades mediante la difusión de conocimientos, instrumentos, prácticas y por medio de la creación de un foro de discusión y cooperación (de distintos niveles) entre los representantes en AET de asociaciones de empresas y empleadores.

El proyecto se llevó a cabo a través de la organización de tres sesiones de formación o talleres dedicados a la transmisión de conocimientos, instrumentos y prácticas sobre las AET. Los talleres se impartieron en Londres y en Turín y fueron destinados a representantes de gestión que emplean o desean emplear los AET y las organizaciones de empleadores. Para la ocasión se previó un foro abierto de debate e intercambio de prácticas entre empresas que representan diferentes sectores y orígenes sobre qué acuerdos se espera celebrar, oportunidades e inconvenientes relativos a éstos, su viabilidad y retos operativos. También trataron dos cuestiones específicas: la interpretación de las NIT y las consecuencias de referirse a ellas y el problema de la campaña mundial contra las empresas multinacionales.

El proyecto “Acuerdos de Empresa Transnacionales (AET): cuestiones, enfoques y prácticas- Fase II” fue el resultado del seguimiento de un primer proyecto denominado “Desarrollo de las capacidades de los interlocutores representados en las empresas para el compromiso y la aplicación de los acuerdos de empresa transnacionales (AET)” desarrollado en 2010. El proyecto recibió el apoyo financiero de la Unión Europea.

Resultados clave alcanzados en 2012:

- se organizaron tres breves talleres;
- el número total de participantes de los tres talleres se elevó a 84, incluyendo a 61 gerentes de empresas (de 10 distintos sectores y de 18 diferentes países), 16 representantes de las OE y un cierto número de expertos internacionales;
- el CIF-OIT preparó un documento informativo sobre las principales Normas Internacionales del Trabajo y su significado para las empresas multinacionales. Este trabajo constituyó un valor añadido a las actividades de formación.

4. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS EN 2012

El año 2012 fue muy difícil para el Programa de Actividades para los Empleadores. De hecho, tuvo que hacer frente a una disminución notable de sus recursos financieros.

Bajo este contexto, es evidente que no tiene sentido establecer una estrategia de expansión cuantitativa y que se deben hacer elecciones estratégicas para concentrar los escasos recursos en algunas prioridades y en el mantenimiento de la innovación en la oferta de productos. Estas han sido esbozadas a continuación.

Si analizamos el cuadro general del 2012, las principales lecciones que se pueden extraer son, en nuestra opinión, las siguientes:

- A. Existe un fuerte y continuo interés y una necesidad de desarrollo de las capacidades de las organizaciones de empleadores ya sea en distintos continentes, a distintos niveles y en varios temas.

La experiencia del 2012 confirma esta afirmación: i) la necesidad, incluso entre las organizaciones de empleadores más avanzadas y sofisticadas (los miembros de BUSINESSEUROPE de la UE) de invertir en la formación y en el trabajo en red para sus jóvenes potenciales, y seguramente en los países en que las OE están fortaleciendo sus capacidades, a veces bajo un entorno difícil; ii) la necesidad de contar con distintos niveles de personal: las necesidades de formación se encuentran a veces en niveles de formación inicial para personal graduado en organizaciones emergentes (Afganistán, Sudán del Sur) pero las necesidades de formación han sido definidas también entre los directores ejecutivos o los miembros del Consejo; en dicho caso, son realizados como un intercambio de experiencias o debates estratégicos (Ej. La formación sobre el futuro de las OE llevada a cabo en África, Asia Meridional) iii) sobre varios temas: la cobertura total de las cuestiones de formación fueron descritas supra, e indican que las OE manifiestan necesidades de desarrollo de capacidades en distintas cuestiones de política (pasando de los salarios, al empleo, al diálogo social), en una variedad de desarrollos de gestión internos (desarrollo de servicios de formación) respondiendo a una diversas necesidades de capacidades (comunicación, capacidades de negociación, etc.)

- B. En este contexto de varias necesidades, es importante un Programa de Actividades para los Empleadores centrado en el desarrollo y en la oferta de programas de formación que satisfaga esas necesidades, en cierto modo adaptadas al público y con el aporte de experiencia, sobre todo en el contexto de la naturaleza tripartita de la OIT. Sin embargo,

para mantenerse pertinente e interesante, necesita recursos sostenibles y un mínimo de impulse. Es evidente que es imposible satisfacer todas las necesidades, pero es necesario garantizar una cierta capacidad de respuesta para entablar relaciones de confianza, continuidad y alianza con los beneficiarios, que deben poder contar con un nivel mínimo de servicios. La situación actual de recursos limitados, que además son bastante inciertos, hace que sea muy difícil el enfoque estructurado del programa hacia las necesidades de los constituyentes.

- C. La inversión en la innovación y el desarrollo de nuevo material didáctico y de enfoques de formación es necesaria y puede entrañar consecuencias; al igual que la tendencia hacia una formación que privilegie el uso de mayor Tecnología de la Información (IT).

Prueba de ello es el éxito y el interés demostrados los primeros meses de 2013 a la nueva oferta formativa sobre el proyecto en base de datos CRM desarrollado en 2012, la nueva oferta en IT condujo las formaciones en SST, los resultados obtenidos a través del reciente material didáctico sobre las OE y las asociaciones de mujeres, solo para citar algunos ejemplos de casos de innovaciones recientes y su entusiasta acogida por parte de los constituyentes.

Sin embargo, la necesidad de una constante innovación requiere también una cierta disponibilidad de recursos: el lanzamiento de nuevo material requiere tiempo, análisis, perfeccionamiento y personalización específica para adaptarla a distintas realidades y por consiguiente, puede oponerse a cierta presión para que sea disponible inmediatamente o en formaciones repetitivas.

- D. Durante el desarrollo de formación y de las actividades generales de ACT/EMP Turín, podemos seguir contando con el interés y el apoyo de las organizaciones de empleadores de la red OIE, bajo distintos aspectos: a través del patrocinio, tutoría, participación, promoción. Esto demuestra el deseo recíproco y la apertura de los constituyentes, la OIE, la Oficina de Actividades para los Empleadores y varias organizaciones de empleadores bien asentadas para colaborar con el Programa de Actividades para los Empleadores para cumplir con el papel formativo a favor de aquellos que necesitan mayor fortalecimiento. Esto pone de manifiesto una vez más la importancia de nuestros actos. Claro está que, el tripartismo y la inclusión del mundo de empleadores requiere, además de la voluntariedad, respuesta institucional y apoyo a las organizaciones de empleadores. El mayor deseo es que las lecciones extraídas de las experiencias de 2012 sean útiles a la hora de diseñar y decidir el futuro desarrollo del programa para los años venideros.

II. PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS EMPLEADORES PARA 2013–2014 PERSPECTIVAS, RETOS Y TEMAS DE DISCUSIÓN

1. AÑO 2013

El programa de trabajo para 2013 ya se ha definido en gran parte. El grupo de empleadores del CIF-OIT (cuya composición es casi idéntica a la del Comité) dio sus orientaciones durante la reunión preparatoria a la sesión del Consejo del Centro en noviembre de 2012.

Las principales características de las actividades previstas en 2013 son las siguientes:

Tipo de actividad

- *Puesta en práctica de dos nuevos proyectos importantes:* introducción efectiva y aplicación de la base de datos CRM en 11 países piloto en África y en Asia para mejorar las estrategias de membresía para una mayor retención y reclutamiento de miembros; la aplicación de formaciones modulares en SST para supervisores en otros 10 países piloto para mejorar la oferta formativa de las OE nacionales para sus miembros en el ámbito de la SST, bajo la certificación del CIF-OIT.
- *Continuación de los proyectos de alto nivel para la formación:* es el segundo año de formación para los jóvenes profesionales de las OE afiliadas a BUSINESSEUROPE (financiado por la UE);
- *Oferta de formación a medida para representantes de empresas multinacionales:* curso sobre cuestiones relacionadas con los acuerdos de empresas transnacionales y normas internacionales del trabajo así como parte de los esfuerzos de formación de los representantes de los trabajadores de cierto tipo de empresas (financiado por la UE).
- *Formación autónoma en desarrollo de las capacidades* para las OE nacionales (Etiopía, Mongolia, Pakistán, Perú, Myanmar) o a nivel sub regional/regional (África Central, África Meridional, Asia Meridional, Estados Árabes) cofinanciado en gran parte por las DECP. El énfasis temático de estas formaciones se adapta a las necesidades y circunstancias nacionales: cabildeo y promoción para un mejor entorno empresarial, empleadores y salario mínimo; desarrollo de servicios; desarrollo del diálogo social; extensión del alcance de las organizaciones de empleadores a las mujeres empresarias en dos regiones distintas; organizaciones de empleadores y empleo (juvenil).
- *Desarrollo de nuevo material didáctico* sobre las capacidades, estrategias de membresía y aportaciones de los empleadores en algunos cursos tripartitos de otros departamentos del CIF-OIT. Estas cuestiones fueron señaladas por

varias OE como temas de gran importancia y cruciales en sus contextos nacionales y constituirán una cartera de programa futuro para la oferta de formación capaz de satisfacer las necesidades reales de los constituyentes.

- *Conocimiento de los proyectos de las OE*, nuestro Programa se adjudicó una licitación para trabajar en calidad de experto del proyecto sobre fortalecimiento de capacidades conducido por la organización de empleadores europea del sector del Comercio. A través de la organización de cinco actividades regionales, este trabajo brindará la oportunidad de trazar un perfil la experiencia del Programa y difundir aún más la guía de formación sobre organizaciones de empleadores sectoriales eficaces publicada en 2011. El programa esta también trabajando en relación de asesoramiento con NIR, la contraparte sueca para reforzar las OE en los países en desarrollo.

Temas

- Los temas están relacionados con los resultados para los empleadores (resultado 9 – ver oferta formativa) y, en la medida de lo posible, con las primordiales necesidades de las OE en su contexto nacional o regional, eso es: incrementar la representatividad y membresía de las OE, incrementar su influencia política y mejorar la oferta de servicios.

Innovación

- Mantener la inversión en nuevos paquetes de formación (ver arriba: desarrollo de material didáctico).
- Mantener la inversión en la mejora de métodos de aprendizaje.
- Actualizar/mejorar las principales funciones de la plataforma de aprendizaje de los empleadores Lempnet (<http://lempnet.itcilo.org>) y realizar la traducción de dicha plataforma en francés (ya se encuentra disponible en inglés y español).

Número de participantes estimados:

- Se estima que el número total de participantes disminuirá a 600–700. Este descenso refleja la disminución substancial de la financiación disponible.

Recursos disponibles:

- El presupuesto para 2013 asciende a 1 millón de euros, parte de los cuales fueron ya destinados a proyectos específicos, dejando poco margen para una respuesta flexible a países que no fueron asignados.

- Recursos humanos: el Programa recibirá un puesto tres de categoría P en el presupuesto ordinario del Centro. El proceso de contratación culminó y se espera que el titular comience su trabajo en julio de 2013.

2. AÑO 2014

Es cierto que es aún temprano para trazar las grandes líneas y los recursos presupuestarios para 2014. Sin embargo, ya queda en claro cuales serán los próximos retos y cuestiones de debate, como se describe a continuación.

A. Enfoque y actividades durante la formación para optimizar el impacto y los asuntos de los empleadores

En lo que concierne el enfoque de los contenidos, y obviamente, su relación con los recursos (ver más adelante), el reto consistirá en lograr más con menos – “más” significa mayor impacto, otorgar mayor relevancia a los empleadores y significa también, mayor eficacia y colaboración.

Para ello, es necesario prestar siempre atención para lograr una clara orientación, permitir que el Programa de Actividades para los Empleadores se concentre y establezca las prioridades a sus actividades en aquellas instituciones y temas que son fundamentales para el desarrollo de las OE.

El ETC desea ofrecer orientación sobre cómo alcanzarlo y asegurar que las actividades de formación generen mayor impacto.

Cabe considerar los siguientes enfoques, que se pueden reforzar recíprocamente:

- determinar los criterios de prioridad y los países para realizar intervenciones técnicas de cooperación en forma más clara (dentro de lo posible y en línea con los objetivos del proyecto si estos financian las actividades);
- más en detalle, analizar las prioridades y oportunidades para las OE a desarrollar en coordinación con la nueva orientación de las prioridades de la OIT tal como está definido en el área de vital importancia;
- analizar cómo se puede lograr una mayor integración y coordinación entre las actividades de ACT/EMP sobre el terreno y las actividades de formación de ACT/EMP Turín, por ejemplo, a través de una programación conjunta o de un enfoque integrado cuyo rol principal en la formación será desempeñado por ACT/EMP Turín, cuya función de análisis de las necesidades- asesoramiento –esté a cargo de los especialistas de empleadores;

- analizar cómo se puede incrementar el número de proyectos de la OIT para los empleadores, así como la manera de compartir el desarrollo de capacidades de los empleadores en proyectos temáticos (Ej. empleo juvenil) que actualmente no siempre ofrece suficiente atención al enfoque del empleador;
- analizar el papel y el impacto que deberían generar los programas de los empleadores en Ginebra y en Turín en el diseño y en el contenido de los programas de formación tripartitos, ya sea organizados por el CIF-OIT o sobre el terreno a través de las oficinas de la OIT, para asegurar que los contenidos tomen en cuenta las inquietudes de los empleadores.

B. Actividades para empresas

El Programa de Actividades para los Empleadores organizó recientemente actividades de formación para empresas acerca de la dimensión laboral en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Al parecer, este tipo de temática responde a una cierta demanda.

El ETC desea brindar mayor orientación en la inutilidad y conveniencia de desarrollar actividades para este grupo destinatario en este ámbito y pronunciarse sobre:

- la cuestión principal: si el rol de la unidad de Actividades de los Empleadores consiste en desarrollar actividades para este grupo destinatario;
- el tipo de temas de la formación que el ETC considera útiles y requeridos, en vista de su experiencia con las empresas a nivel nacional o internacional;
- las condiciones y requisitos para dichas actividades y los programas de colaboración, ambos con unidad RSE en Turín y con las medidas tomadas por ACT/EMP Ginebra para convertirse en punto de entrada para las empresas en la OIT.

C. Recursos

Hablar de contenidos sin mencionar la cuestión de los recursos no tiene ninguna validez. Es probable que la situación de los recursos continúe planteando retos.

El ETC desea discutir además, cómo se puede extender la base de recursos del Programa de Actividades para los Empleadores, teniendo en cuenta también que la capacidad del Programa de generar ingresos en el mercado retribuido es extremadamente limitada por la naturaleza misma, por las características de sus constituyentes y por su enfoque en los papeles institucionales y fortalecimiento de las OE.

Es necesario tener en cuenta diferentes enfoques, que pueden reforzarse entre sí:

- un mayor fortalecimiento de la estrategia de movilización general de recursos del CIF-OIT, prestando mayor atención a las actividades de los empleadores y a una mejor

integración de estos esfuerzos en las actividades de los departamentos de movilización de recursos de Ginebra.;

- la mejora en el criterio específico de asignación de los fondos a las Unidades de Actividades para los Empleadores para asegurar un umbral mínimo de actividades (Ej. Determinar a través de acuerdos claros los principales vínculos estratégicos, en la cual el CTPO puede ser utilizado como herramienta estructural para garantizar una buena contribución por parte de los interlocutores sociales del CIF-OIT a las prioridades regionales);
- el fortalecimiento de la colaboración con ACT/EMP Ginebra y la posibilidad de definir un rol más activo en las Unidades de Actividades para los Empleadores del CIF-OIT en lo que respecta la formación de constituyentes en el terreno.

ANEXO

Anexo 1

LISTA DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN 2012

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN DESARROLLADAS EN 2012

F = sobre el terreno	FR = Francés	ES = Español	AR = Árabe
C = Centro	IN = Inglés	PT = Portugués	RU = Ruso

	Código de actividad	Título	Lugar	Fechas	No. Part.	Idioma
ÁFRICA	A155260	Network meeting TOT negotiation skills East Africa (Arusha, Tanzania)	F	14/02/2012 15/02/2012	10	EN
	A155416	The effective employers' organization in Ethiopia (Addis Abeba, Ethiopia)	F	27/03/2012 29/03/2012	26	EN
	A155501	Employers' organizations and women entrepreneurs: How to reach out? (Johannesburg, South Africa)	F	09/07/2012 12/07/2012	16	EN
	A155589	The future of EOs (Douala, Cameroun)	F	26/09/2012 28/09/2012	16	FR
	A155679	Making the most of regional presence - Building the capacity of EOs regional staff in Kenya, Tanzania, Uganda and Ghana (Nairobi, Kenya)	F	02/10/2012 04/10/2012	15	EN
	A155686	The effective employers' organization (South Sudan) (Nairobi, Kenya)	F	15/10/2012 17/10/2012	6	EN
	A105517	Renforcement de la capacité des OE africaines à participer au dialogue social pour la promotion de la compétitivité	C	19/11/2012 23/11/2012	17	FR
	A155681	The effective employers' organizations (Johannesburg, South Africa)	F	20/11/2012 22/11/2012	12	EN
	A155590	The future of EOs (Mauritius)	F	26/11/2012 28/11/2012	20	EN/FR
	A155512	Pour une organisation d'employeurs performante (Alger, Algeria)	F	04/12/2012 06/12/2012	15	FR

	Código de actividad	Título	Lugar	Fechas	No. Part.	Idioma
AMÉRICAS	A255449	Conceptos macroeconomicos esenciales para negociadores sociales (Talca, Chile)	F	07/05/2012 11/05/2012	14	ES
	A255455	Servicios para los afiliados (Lima, Peru)	F	12/06/2012 14/06/2012	16	ES
	A255718	Empresas Seguras Ecuador (Quito, Ecuador)	F	15/11/2012 15/11/2012	33	ES

	Código de actividad	Título	Lugar	Fechas	No. Part.	Idioma
ASIA Y EL PACÍFICO	A355261	Follow-up Malaysia 2009 Workshop on services by employers' organizations: how to set up and expand sustainable training services (Ho Chi Minh, Vietnam)	F	20/02/2012 21/02/2012	16	EN
	A355262	Workshop on services by employers' organizations: how to set up and expand sustainable training services (Ho Chi Minh, Viet Nam)	F	22/02/2012 24/02/2012	26	EN
	A355263	Workshop on services by employers' organizations: how to set up and expand sustainable training services in Indonesia (Jakarta, Indonesia)	F	27/02/2012 29/02/2012	20	EN
	A305430	Capacity building for EFP on membership and advocacy	C	21/05/2012 24/05/2012	14	EN
	A355485	Employers' organizations and wage determination (West Indonesia)	F	29/08/2012 31/08/2012	23	EN
	A355502	The future of South Asian EOs (networking meeting) (Colombo, Sri Lanka)	F	02/10/2012 03/10/2012	17	EN
	A355498	Employers' organizations and women entrepreneurs: how to reach out? (Bangkok, Thailand)	F	15/10/2012 18/10/2012	15	EN
	A305514	Capacity-building workshop for the Afghanistan Chamber of Commerce and Industries on services for members	C	26/11/2012 29/11/2012	12	EN

EUROPA	A405294	Workshop on the core international labour standards - linked to P404614	C	16/04/2012 16/04/2012	39	EN
	A405293	Workshop on global campaigns - linked to P404614	C	17/04/2012 17/04/2012	36	EN
	A405342	EYPA - training programme 1: Being the voice of business - linked to P404713	C	06/06/2012 08/06/2012	27	EN
	A405343	EYPA - training programme 2: Advocating for growth - linked to P404713	C	02/07/2012 04/07/2012	24	EN
	A405344	EYPA - training programme 3: Engaging as social partner - linked to P404713	C	03/09/2012 05/09/2012	27	EN

	Código de actividad	Título	Lugar	Fechas	No. Part.	Idioma
ESTADOS ÁRABES	A555473	Strengthen key staff and board members of the Jordan Chamber of Industry (JCI) advocacy and lobbying skills - linked to P903107 (Amman, Jordan)	F	17/07/2012 18/07/2012	22	EN/AR
	A555499	Employers' organizations and wage determination (Amman, Jordan)	F	17/09/2012 20/09/2012	15	EN
	A555474	The role of Employers' Organizations and Chambers of Commerce and Industry in a new Arab dispensation (Muscat, Oman)	F	19/11/2012 22/11/2012	22	EN/AR
INTERREGIONAL	A976017	Master training on the effective business member organization <i>Distance Learning phase</i>		10/12/2012 31/12/2012	22	EN
ASESORA - MIENTO	E255554	Proyecto de formación en seguridad social y salud y seguridad en el trabajo - Jornadas de presentación de resultados (Madrid, Spain)	F	29/05/2012 30/05/2012		ES
	E902640	Wage determination and minima wages in particular	C	06/03/2012 08/03/2012		EN
DESARROLLO DE MATERIAL DIDÁCTICO	C905500	Training material on membership strategies and development of a membership database	C	06/08/2012 31/12/2012		EN