

SÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Comité de Formación para los Empleadores

37ª reunión del Comité de Formación para los Empleadores - Ginebra, 24 de octubre de 2019

Miembros presentes:

Harry Kyriazis (Presidente del Grupo de Empleadores del Consejo del CIF-OIT)
Farooq Ahmed (Miembro del Grupo de Empleadores)
Adnan Abu Al Ragheb (Miembro del Grupo de Empleadores)
Hamidou Diop (Miembro del Grupo de Empleadores)
Penny Liu (Miembro del Grupo de Empleadores)
El-Mafhoud Megateli (Miembro del Grupo de Empleadores)

Akustina Morni (Secretaria del Grupo de Empleadores)

Rafael Gijon von Klein (Director Adjunto de ACT/EMP - OIT)
Luis González de Aranda (Asesor Superior de ACT/EMP - OIT)

Yanguo Liu (Director del CIF-OIT)
Andreas Klemmer (Director del Departamento de Formación del CIF-OIT)

Jorge Illingworth (Secretario del Comité de Formación para Empleadores)

Observadores:

Mthunzi Mdwaba, Portavoz del Grupo de Empleadores y Vicepresidente de la OIT
Roberto Suarez-Santos, Secretario General de la OIE
Barbara Maino, ACT/EMP Turín
Sandro Pettineo, ACT/EMP Turín
Paolo Salvai, ACT/EMP Turín
Jeanne Schmitt, ACT/EMP Turín

Conclusiones del Grupo de Empleadores e informe sobre el debate con la Dirección del Centro

1. La sesión de la mañana estuvo dedicada a los siguientes aspectos:
 - Informe sobre las actividades de 2018
 - Cartera de formación
 - Nuevos productos
 - Entrega y resultados
 - Evaluación del impacto de la formación del programa de empleadores
 - Perspectivas para 2019-2020
 - Temas que se plantearán en la reunión con la Dirección del Centro
2. En la sesión de la tarde, el portavoz del Grupo de Empleadores destacó 7 puntos para su consideración por parte de la Dirección del Centro:

1) **Academias conjuntas**

Se presentó una propuesta para debatir la posibilidad de crear academias conjuntas (no más de la duración de una semana) dirigidas por el Programa ACT/EMP en el Centro, en cooperación con PPE (Políticas y Programas de Empleo) y Entreprise, sobre competencias y productividad. Las competencias y la productividad son dos prioridades del Grupo de Empleadores.

Conclusión/comentarios: El Sr. Klemmer acogió con satisfacción la propuesta de crear una academia conjunta; es una buena idea trabajar con el PPE y Entreprise en el ámbito de la productividad.

2) **Mandato con arreglo al IGDS**

El Grupo propuso un documento (Documento de orientación para la aplicación, IGDS por sus siglas en inglés) similar para el CIF-OIT, en forma de mandato. Se puede elaborar un plan de hitos antes de la sesión del CA de marzo. La Dirección del Centro puede iniciar este borrador, o si fuera más productivo, tanto ACT/EMP como ACTRAV pueden trabajar juntos para elaborar un primer borrador.

Conclusión/comentarios: El Sr. Klemmer puede ayudar a apoyar a la Oficina con una hoja de ruta con fechas.

3) **Aceptar revisiones al Manual de la Academia de Jueces, Abogados y Educadores Legales de las NIT**

En referencia al Manual de la Academia de las NIT, el Grupo tomó nota de que la unidad de NORMES de la OIT tendría que estar involucrada, para que las enmiendas propuestas puedan ser discutidas. El Grupo pidió a la Dirección del Centro que facilitara la primera reunión técnica de trabajo con NORMES de la OIT, a fin de que se comprendiera mejor el contenido de las observaciones formuladas sobre el manual. Puede ser una reunión con la OIT en Ginebra entre los expertos jurídicos (de la OIE), NORMES y el portavoz del Grupo de Empleadores. El Grupo ya ha reconocido el buen trabajo del QAG. Los sistemas de alerta temprana que notifican los próximos cursos resultaron ser útiles. Esto fue muy importante porque ayuda a mejorar la calidad, la pertinencia de los cursos y la inclusión de las perspectivas de los empleadores. También se consideró que esto ayudaría a fomentar la confianza interna entre las distintas partes y un mejor uso de los recursos. El Grupo alentó a que se realizaran mejoras de este tipo.

Conclusión/comentarios: El Sr. Klemmer destacó que puede facilitar la reunión de trabajo, que planteará y tomó nota de que la reunión quedará fuera del control del Centro.

4) Cambio en las políticas de crecimiento cero de Recursos Humanos

El Grupo reconoce que la política de crecimiento cero de los niveles de personal se decidió previamente para contener los costos. Sin embargo, en algunos casos se consideró que limitaba la capacidad del Centro de generar más trabajo. Es posible ampliar el aprendizaje a distancia, pero en lo que respecta al aprendizaje presencial, es vital aumentar las capacidades para lograr una mayor penetración en el mercado. Esta política puede necesitar ser descentralizada, ya que también requiere tiempo de gestión, venta y comercialización. El Grupo presentó una propuesta para repensar estas políticas restrictivas existentes. El Grupo sugirió que la Dirección del Centro estuviera atenta a las señales de otras partes del Centro, que también podrían dar la misma respuesta. Puede haber formas flexibles de abordar la política de nuevo.

Conclusión/comentarios: El Sr. Liu declaró que es necesario celebrar consultas sobre la cuestión, aunque se reconoce que hay que pensar en el futuro, teniendo en cuenta el nuevo entorno mundial cambiante de la formación. Es necesario ser más innovador, teniendo en cuenta la evolución de las necesidades de formación. El Sr. Klemmer destacó que hay limitaciones de capacidad - estuvo de acuerdo en que el aprendizaje a distancia es escalable, pero que la formación presencial o «F2F» necesita todas las manos a la obra. Esto debe plantearse a los miembros del Consejo de Administración para poder cambiar el curso del Centro. Puede haber consultas al respecto y la Dirección del Centro puede proporcionar escenarios para cuando se produzca un aumento de las capacidades o un cambio en los modelos.

5) Renovación del sitio web del CIF-OIT

El Grupo tomó nota de la mejora estética y destacó que se pueden hacer nuevas y pocas mejoras una vez que los equipos regresen a Turín. Un pequeño grupo de personas diferentes puede proporcionar recomendaciones sobre cómo se puede investigar y recuperar mejor el contenido. El Grupo señaló que se trata de un proceso de mejora continua; el primer grupo de observaciones puede realizarse en el Centro.

Conclusión/comentarios: El Sr. Klemmer declaró que la renovación del sitio web constituye un aspecto importante - 9/10 participantes se ponen en contacto con el Centro a través del sitio web. Es necesario actualizar el contenido, algunos documentos han quedado inactivos y obsoletos. Penny (China) también sugirió que se incluyera una traducción al chino en el sitio web para que las empresas chinas pudieran acceder a él. Jorge también destacó la necesidad de garantizar que las actividades de los trabajadores y los empleadores se incluyan en la lista de temas de interés, a fin de aumentar la visibilidad del Programa de Empleadores en el sitio.

6) Política de traspaso de fondos no utilizados de un año a otro

Para gestionar mejor el presupuesto anual, el Grupo ha buscado cierta flexibilidad en la actual política de financiación. La flexibilidad podría proporcionarse en porcentajes no utilizados.

Conclusión/comentarios: El Sr. Liu declaró que se tendrá en cuenta el traspaso de los importes no utilizados, en función de los resultados financieros del Centro.

7) Asignación del superávit

Al día de hoy esto aún no se ha resuelto, sigue siendo una cuestión pendiente. Aunque se trata de una pequeña cantidad, aún debe ser resuelta.

Conclusión/comentarios: El Sr. Klemmer mencionó que el dinero está a la espera, el desafío sería el de del traspaso por defecto, y la cantidad aumentará.

3. En cuanto a los temas de los futuros cursos, los miembros del ETC sugirieron los siguientes temas:
- Gestión de riesgos - una cuestión transversal que afecta a las empresas (recursos humanos, inversiones financieras de las empresas, normativa medioambiental, riesgos políticos).
 - Planificación estratégica - aprovechar las redes de inteligencia
 - Evaluación de las carencias de competencias.