



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



5-6 Septiembre 2011 - Ginebra Suiza

**Simposio Internacional sobre
La Empresa de Representar a las Empresas**

Informe de la Encuesta



ACT/EMP
Oficina de Actividades para los Empleadores

Oficina de Actividades para los Empleadores:

Encuesta de la
OIT a las
Organizaciones de
Empleadores

2010

5-6 de septiembre de 2011 - Ginebra, Suiza

La empresa
de
representar a
las empresas

Índice

<i>Introducción</i>	<i>1</i>
<i>1. Afiliación y estructura</i>	<i>4</i>
<i>2. Ingresos</i>	<i>7</i>
<i>3. Personal</i>	<i>10</i>
<i>4. Servicios</i>	<i>13</i>
<i>5. Oportunidades y limitaciones</i>	<i>20</i>
<i>6. Efectos de la crisis financiera mundial de 2008</i>	<i>24</i>
<i>Conclusiones</i>	<i>26</i>
<i>Anexo I: Encuesta</i>	<i>28</i>
<i>Anexo II: Lista de los encuestados</i>	<i>50</i>

Introducción

La Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT) realizó en 2010 una encuesta sobre las organizaciones nacionales de empleadores que se enmarcaba en un proyecto más amplio encaminado a conocer mejor los cambios que se están produciendo en esa actividad al nivel nacional. Doce años después de la última realizada, la encuesta de 2010 tenía por objeto hallar respuestas a cuatro preguntas fundamentales:

1. ¿Qué valor ofrecen hoy las organizaciones nacionales que representan a empleadores y empresarios, y cómo se espera que cambie ese valor en los próximos años?
2. ¿Cómo están respondiendo (o no) las organizaciones a los cambios que se están produciendo en su entorno y a las nuevas demandas de sus miembros?
3. ¿Qué tipo de organizaciones necesitarán las empresas en los próximos años y qué actividades deberían desarrollar dichas organizaciones?
4. ¿Qué cambios es preciso introducir en términos de enfoque y visión, y cómo pueden materializarse?

El cuestionario (Anexo 1), que se envió a todas las organizaciones de empleadores (OE) de nivel nacional que participan en la OIT, se basaba en cinco líneas de investigación:

- ¿Hay datos que indiquen que está cambiando la utilidad que tiene para las empresas afiliarse a una OE?
- ¿Está cambiando el tipo de beneficios que las empresas esperan obtener de su pertenencia a una OE, y qué lugar ocupan a ese respecto los servicios relacionados con el mercado de trabajo?
- ¿Con qué limitaciones tropiezan las OE en el entorno en el que actúan?
- ¿En qué medida está cambiando la estructura de la representación empresarial?
- ¿Ha afectado a las organizaciones de empleadores la reciente crisis financiera?

Con las dos primeras secciones del cuestionario se trataba de establecer una clasificación de las organizaciones según la composición de sus miembros. Después se clasificaba a los países en función de la región a que pertenecían, su nivel de ingresos según el Banco Mundial, su posición en el índice internacional *Doing Business* y las estadísticas de la OIT sobre densidad sindical. En el análisis que aquí presentamos se utilizan únicamente las categorías de región y nivel de ingresos, pero podríamos facilitar los datos sobre otras categorías a los interesados en profundizar la investigación.

El resto del cuestionario tenía por finalidad explorar los indicadores internos y externos que pudieran revelar un cambio en el valor que ofrecen las organizaciones que representan a las empresas:

- En la sección 3 se preguntaba a las organizaciones por sus fuentes de ingresos y por los cambios que posiblemente se estaban produciendo en ese ámbito, para obtener indicadores del cambio en las necesidades de los miembros.
- En la sección 4 se indagaba sobre los cambios en materia de asignación de personal y planificación estratégica.
- La sección 5 estaba dedicada a los cambios en los servicios, y la 6 concretamente a los servicios relacionados con el mercado de trabajo.
- En la sección 7 se trataba de los competidores potenciales de las OE y las relaciones de éstas con los sindicatos.
- En la sección 8 se preguntaba por los efectos de la crisis financiera sobre el número de miembros y los ingresos.

La realización de la encuesta fue compleja. De las 140 organizaciones invitadas, respondieron 83, pertenecientes a todas las regiones¹. Reflejaban muy diversas circunstancias nacionales, comprendidos todos los estadios de desarrollo y niveles de diversidad económica, así como muy distintas posiciones en el índice sobre la facilidad para hacer negocios. En el Anexo 2 figura la lista completa de las organizaciones que respondieron a la encuesta. Deseamos agradecer a todas ellas el mucho interés que pusieron en hacerlo.

El alojamiento web, el diseño del cuestionario electrónico y el análisis estadístico de las respuestas corrieron a cargo de Connection Research (www.connectionresearch.com.au). Nuestro agradecimiento también para ellos, que tuvieron que manejar un conjunto de datos sumamente complejo y en cuatro idiomas, y en particular para su director de investigación, Graeme Philipson.

Los resultados de la encuesta no explican todo. La muestra se refería a un segmento muy específico de la representación empresarial, las OE de nivel nacional. En la mayoría de los países, la estructura de la representación empresarial es muy compleja, con distintos niveles de organización y distintas agrupaciones de sectores económicos que ofrecen servicios que pueden complementarse o competir entre sí. Aun en el seno de los que respondieron a la encuesta, la gran variedad de organizaciones y la diversidad de entornos políticos e institucionales en los que operan suponen que es necesario seguir estudiando los datos para entender mejor las realidades que subyacen a ellos.

En términos generales, el mensaje que se desprende de la encuesta es un mensaje positivo. Sólo el 13 por ciento de los respondientes tenían menos miembros que cinco años antes, frente al 75 por ciento que tenían más y el 12 por ciento que se mantenían estables en ese aspecto. La principal fuente de ingresos seguían siendo las cuotas de los afiliados, aunque en los países de ingresos bajos suponían menos de la mitad de los ingresos totales. Y es muy fuerte la confianza en la importancia que de cara al futuro van a tener los servicios de

¹ Distribuidos así: 15 de África, 20 de las Américas, 30 de Asia-Pacífico y 18 de Europa.

representación, especialmente en materia de empleo, cuestiones laborales y sociales y cuestiones económicas.

Aun concediendo que la selección de la muestra ha influido probablemente en ellas, las respuestas globales sí que reflejan el sentido de unas tendencias. Cabe señalar en particular las dificultades y los retos que se mencionan en las respuestas, pues seguramente indican los ámbitos de actuación a los que las organizaciones han de prestar especial atención en los años venideros.

Nota técnica

La clasificación de los países por el nivel de ingresos estaba basada en el *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2010*, del Banco Mundial, salvo en que en el presente análisis no se diferencia entre los países de ingresos altos que pertenecen a la OCDE y los que no pertenecen a ella.

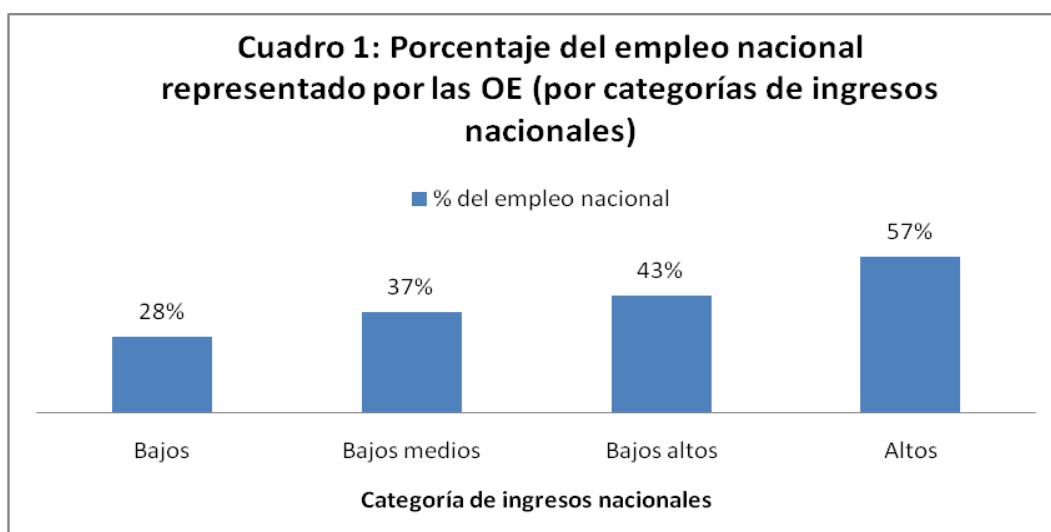
El citado informe del Banco Mundial clasifica a las economías por el PNB per cápita, y utiliza para ello las categorías siguientes: ingresos bajos, 975 dólares EE.UU. o menos; ingresos medios, de 976 a 11.905, e ingresos altos 11.906 o más. Los datos corresponden a 2008.

La clasificación por regiones se basa en la forma de agrupar a los países que emplea la OIT en sus reuniones regionales, y es la siguiente:

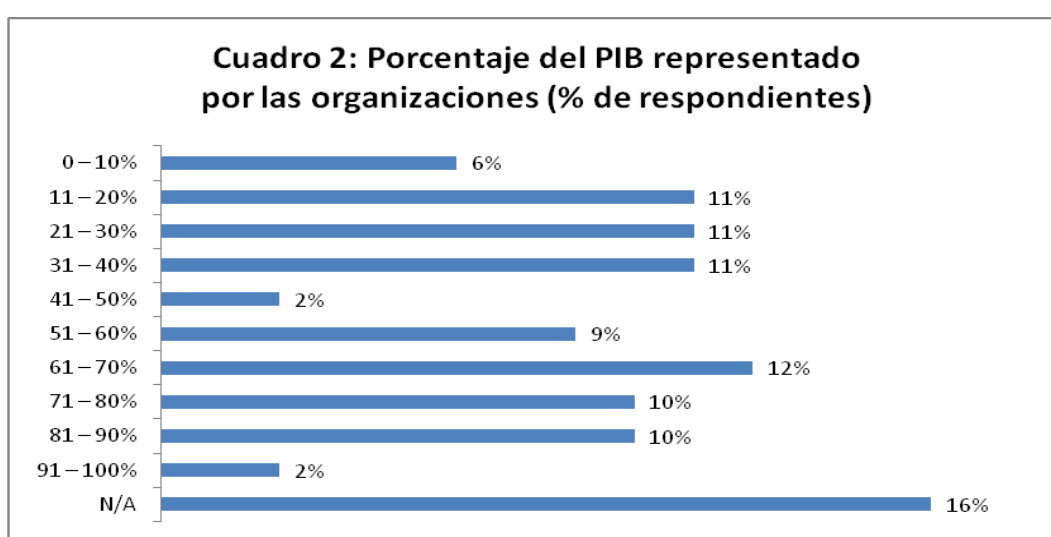
- África
- Américas
- Asia-Pacífico (incluidos los Estados árabes de Asia Occidental y Oceanía, excluidas las repúblicas centroasiáticas que oficialmente formaban parte de la Unión Soviética)
- Europa (incluidos Turquía, Israel y las repúblicas centroasiáticas que oficialmente formaban parte de la Unión Soviética).

1. Afiliación y estructura

En términos de representatividad, las organizaciones de los países más desarrollados tendían a representar a una mayor proporción del empleo nacional que las de países más pobres. Ello coincide con las observaciones anteriores y refleja probablemente el gran tamaño del sector informal en las economías en desarrollo, así como los niveles de organización en esos países, que en general son más bajos.

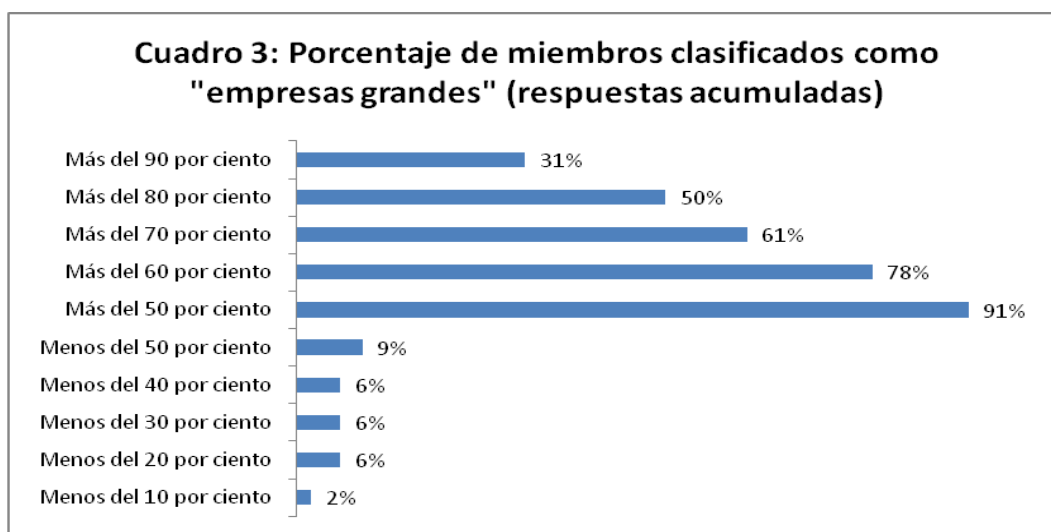


Con respecto a la proporción de los ingresos nacionales que correspondía a los miembros de las organizaciones, alrededor de la mitad de los respondientes afirmaron que representaban el 50 por ciento o más del PIB de sus economías nacionales respectivas. Los datos revelan una distribución más o menos normal, aunque no se explica bien la curiosa caída que se produce en el quinto decilo.



De las 71 organizaciones que respondieron a la pregunta de si había grandes categorías de empresas que no estaban afiliadas, 39 contestaron en sentido negativo y 32 en sentido afirmativo.

Casi todas las organizaciones (91 por ciento) respondieron que las grandes empresas constituían la mayoría de sus miembros: en la mitad de ellas más del 80 por ciento de los afiliados eran empresas clasificadas como grandes, frente a sólo un 6 por ciento en las que éstas representaban menos del 20 por ciento del total de afiliados.



No obstante, de las 56 organizaciones que informaron del número de empresas afiliadas, 39 tenían entre ellas a empresas pequeñas, cifra superior a las 31 que contaban entre sus miembros a empresas del sector público y a las 11 que contaban con administraciones públicas.

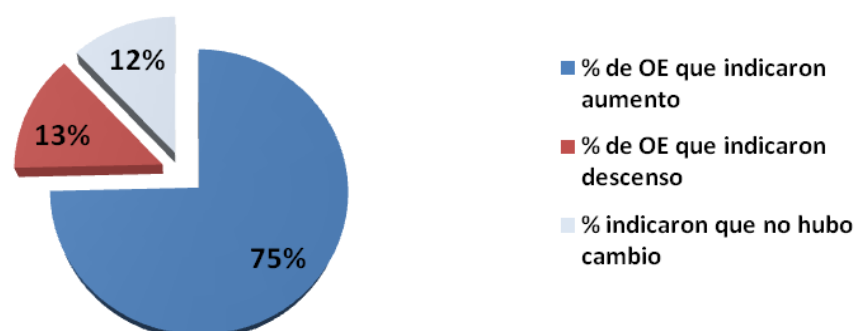
Al mismo tiempo, aunque las respuestas a la pregunta sobre los grupos de empresas que no estaban representadas entre sus miembros eran demasiado variadas para extraer muchas conclusiones, en la afiliación voluntaria del sector privado la ausencia más importante era la de las empresas pequeñas.

Optimismo sobre el crecimiento de la afiliación

Los datos sobre la evolución del número de afiliados a lo largo de los últimos cinco años (hasta 2010) revelan un panorama muy positivo. Aunque algunas OE informaron de un descenso del número de miembros relacionado con la crisis financiera mundial de 2008, parece que en general ésta no ha tenido efectos significativos a este respecto.

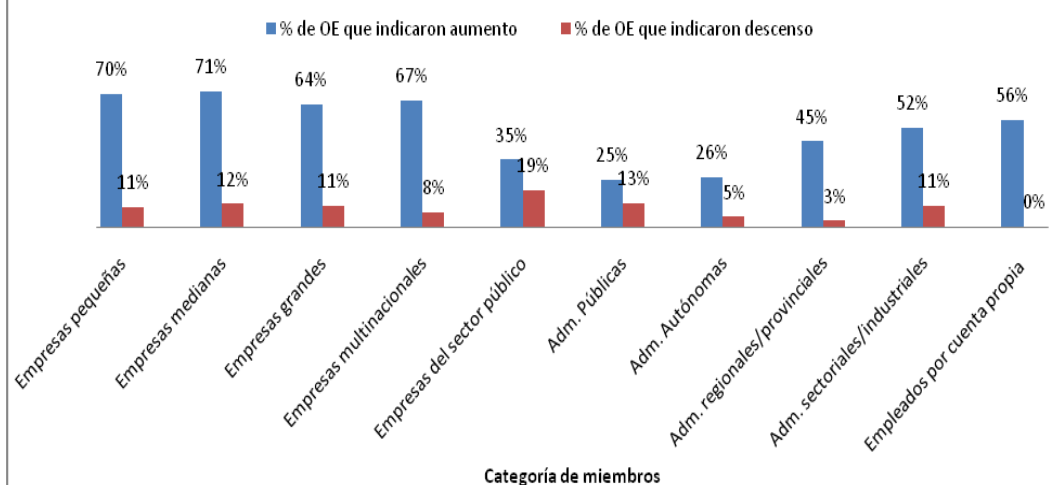
En el gráfico que figura a continuación se puede comprobar que el 75 por ciento de las OE que respondieron a la encuesta experimentaron en los últimos cinco años un aumento de la afiliación, y sólo el 13 por ciento experimentaron un descenso. La pérdida de miembros se había producido sobre todo en América Latina y Asia-Pacífico, y el aumento en Europa y África.

Cuadro 4: Evolución de la afiliación en los últimos cinco años
Empresas del sector privado (total)



Al desagregar estos datos por categorías de miembros se obtiene una idea más precisa de dónde se han producido esos cambios.

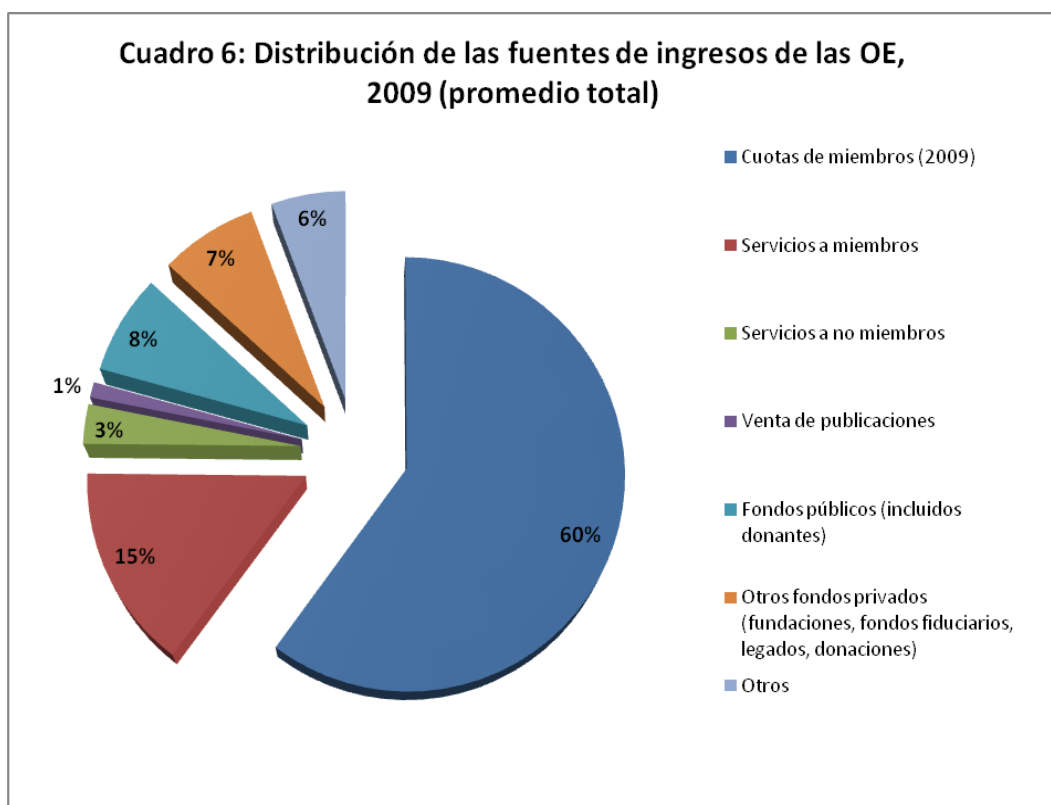
Cuadro 5: Evolución de la afiliación en los últimos cinco años por categorías de miembros



En este gráfico se puede comprobar que han sido las empresas pequeñas y medianas las que más han contribuido al crecimiento de la afiliación. También es interesante que más del 50 por ciento de los respondientes notificaran un aumento del número de miembros empleados por cuenta propia, categoría que tradicionalmente no se asociaba a las OE.

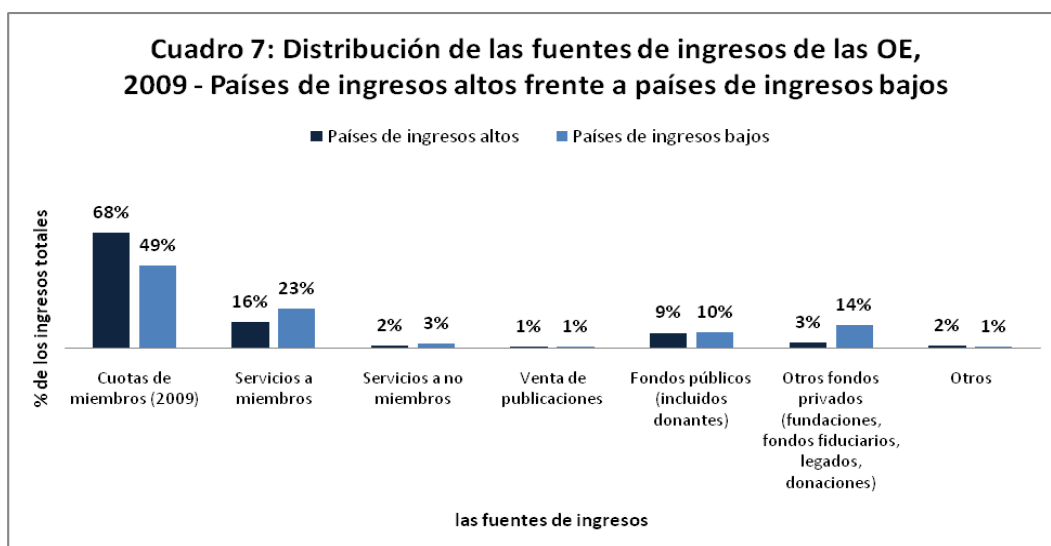
2. Ingresos

En el cuadro que figura a continuación se ofrece una visión de las fuentes de ingresos de las OE a nivel mundial en 2009. Las cuotas de las empresas afiliadas suponen por término medio el 60 por ciento de los ingresos totales. Es posible que este resultado se deba en parte a que todos los respondientes eran las organizaciones más importantes de sus respectivos países, mientras que los servicios directos tienden a prestarlos organizaciones locales o sectoriales, aspecto que sin embargo no se contemplaba en la encuesta.



En el gráfico siguiente (cuadro 7) se compara la composición de las fuentes de ingresos entre las OE de países de ingresos altos y las de países de ingresos bajos. Destaca especialmente a este respecto la diferencia de volumen de ingresos procedentes de las cuotas de miembros y la prestación de servicios.

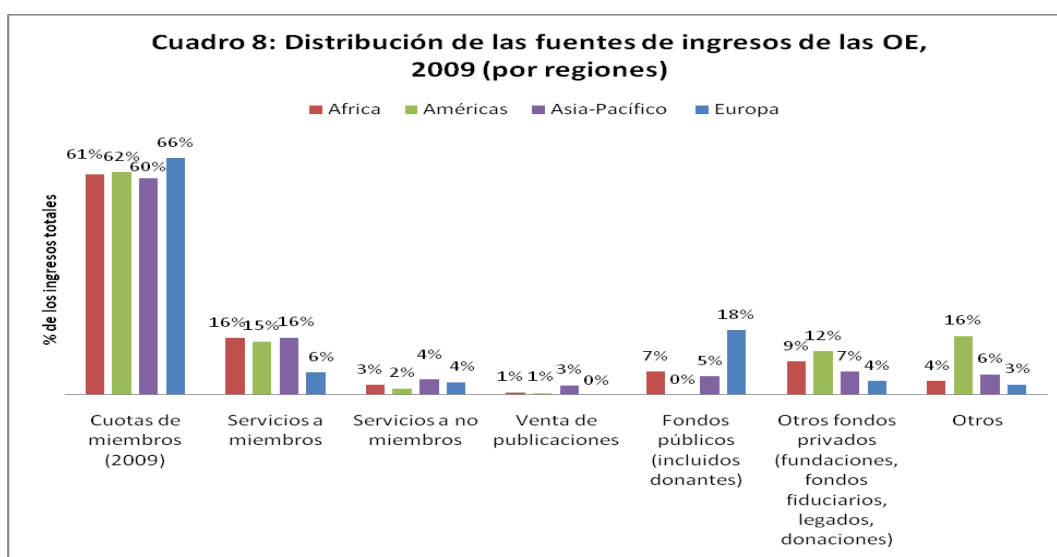
Mientras que las OE de los países de ingresos altos se financian en cerca de un 70 por ciento mediante las cuotas de sus afiliados, en los países de ingresos bajos esa fuente de ingresos apenas llega al 50 por ciento del total. No obstante, cuando esos mismos datos se analizan en su distribución regional (cuadro 8) la disparidad es mucho menor.



Es interesante también la diferencia que se observa entre los dos grupos de países en cuanto a los ingresos derivados de los servicios que se prestan a los miembros: los de ingresos bajos obtienen casi un 10 por ciento más.

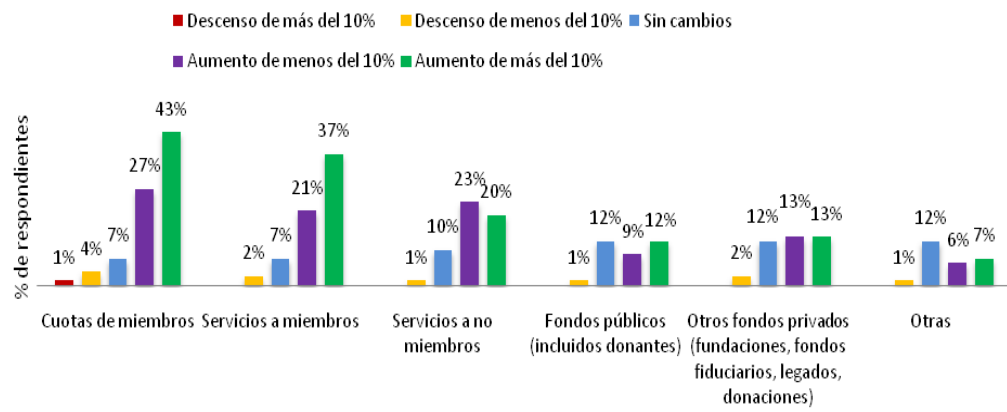
Hay que señalar asimismo que, en los países de ingresos altos, los comentarios de los respondientes ponían de manifiesto la creciente tendencia a recurrir cada vez más a la publicidad y a las posibilidades de patrocinio para incrementar los ingresos totales.

En el gráfico siguiente se observa que los eventos y proyectos suelen ser una notable fuente de ingresos en América Latina, mientras que en África es importante el apoyo de los donantes.



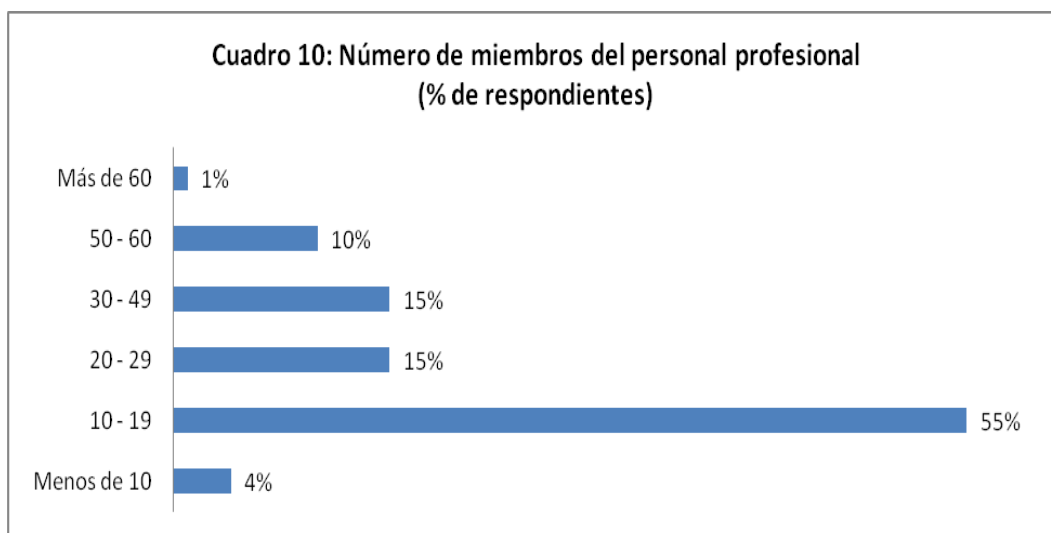
Las previsiones que figuran a continuación (cuadro 9) indican que las cuotas de los afiliados y los servicios a los miembros seguirán siendo las principales fuentes de ingresos de las OE, si bien se observa una tendencia a que cobre más importancia lo que se ingresa por servicios prestados a no miembros.

**Cuadro 9: Previsión de la distribución de las fuentes de ingresos de las OE
(próximos cinco años - promedio mundial)**



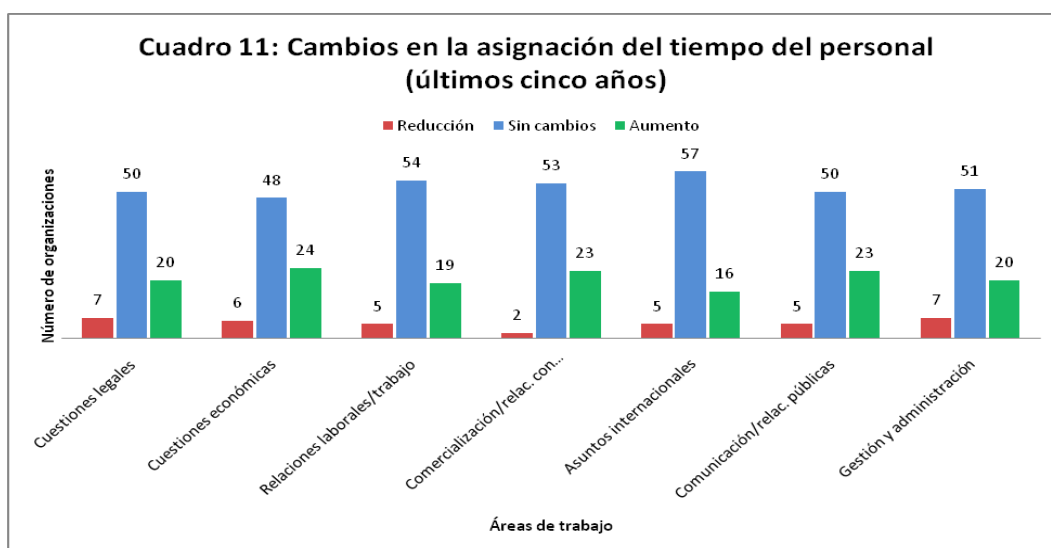
3. Personal

El 55 por ciento de las organizaciones que respondieron tenían una plantilla profesional de entre 10 y 19 personas.



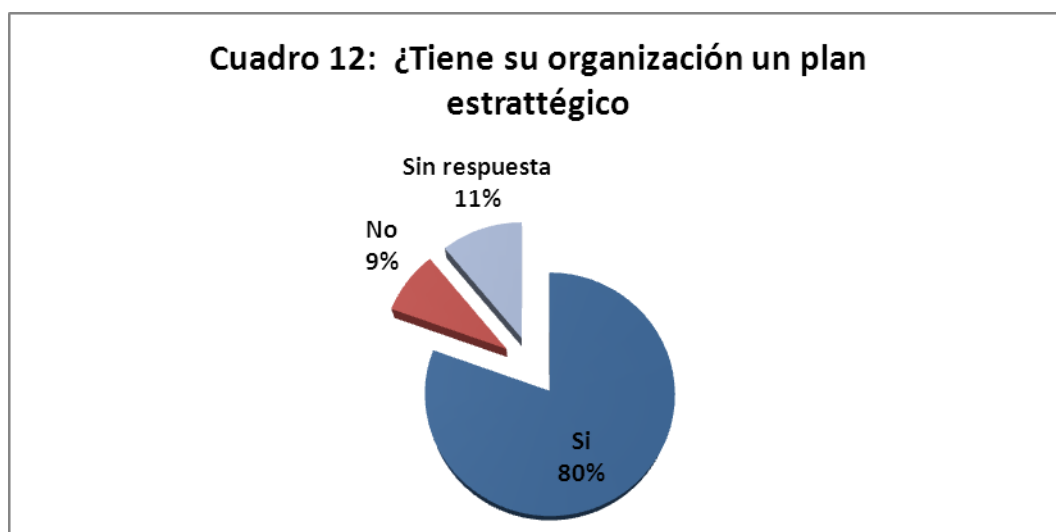
En la encuesta se buscaba información sobre el tiempo que dedicaba el personal a las diferentes áreas de trabajo, como un posible indicador del cambio de prioridades en respuesta a los resultados o a las necesidades de los afiliados. Hay que señalar que estas cifras indican únicamente los cambios relativos en determinadas áreas de trabajo, pues la importancia relativa de cada una de esas áreas se medía en la sección 4 de la encuesta.

Los datos recogidos sobre la asignación del tiempo del personal de las OE indicaban solamente ligeros cambios entre la experiencia reciente y las previsiones para el futuro; no obstante, cuando se notificaban cambios los mayores incrementos netos se producían en las cuestiones económicas, la comercialización y la comunicación, y los mayores descensos netos en las actividades de gestión.

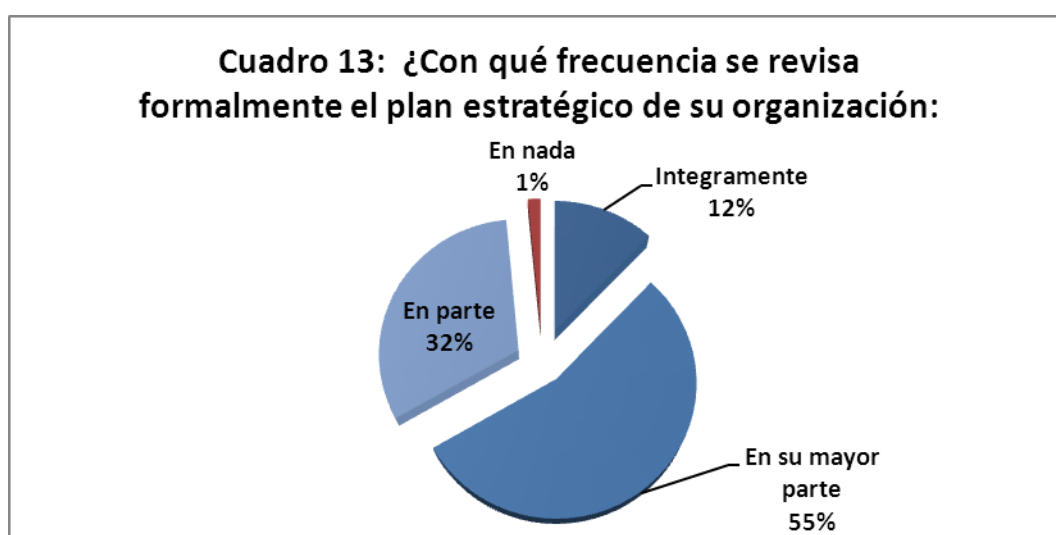


Es probable que estos datos encierren más de lo que revelan los indicadores sobre la asignación del tiempo del personal, pues el 57 por ciento de los respondientes señalaban que en los últimos cinco años habían realizado una importante reestructuración de su plantilla, frente al 25 por ciento que lo habían hecho hacía más de cinco años. La encuesta no profundizaba más en este aspecto.

Por otra parte, el 80 por ciento de los respondientes indicaban que su organización tenía un plan estratégico.

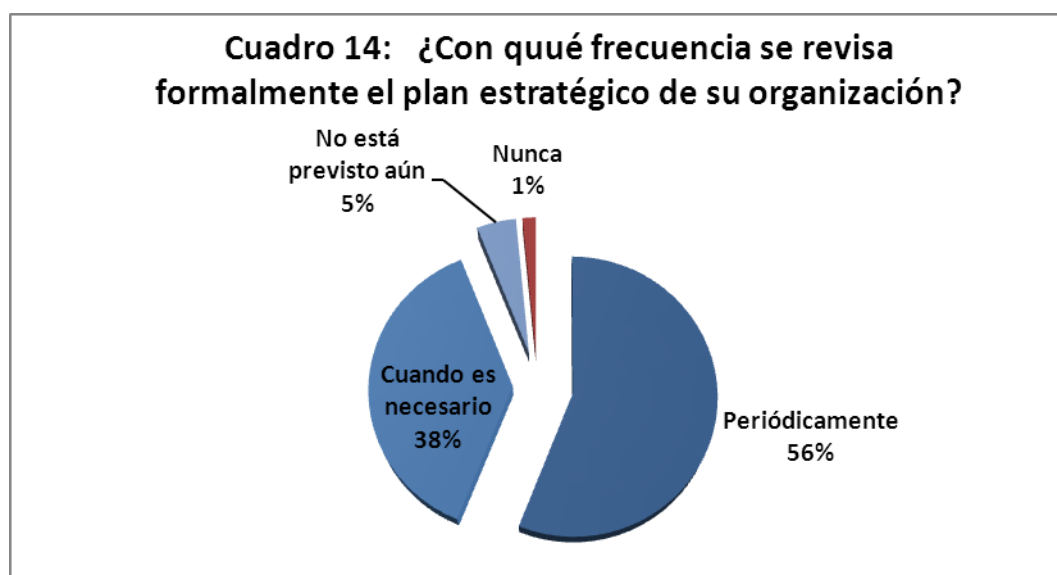


No obstante, sólo el 12 por ciento afirmaban haber llevado a cabo íntegramente ese plan, frente al 55 por ciento que lo habían llevado a cabo “en su mayor parte” y al 32 por ciento que lo habían hecho “sólo en parte”.



Es muy posible que estos resultados, así como los datos sobre la intención de revisar el plan estratégico, sean indicativos del grado de presión a favor del cambio que están experimentando las OE. Hay que señalar que todas las que respondieron que habían llevado

a cabo su plan en su integridad afirmaron también que éste se revisaba periódicamente (cuadro 14).

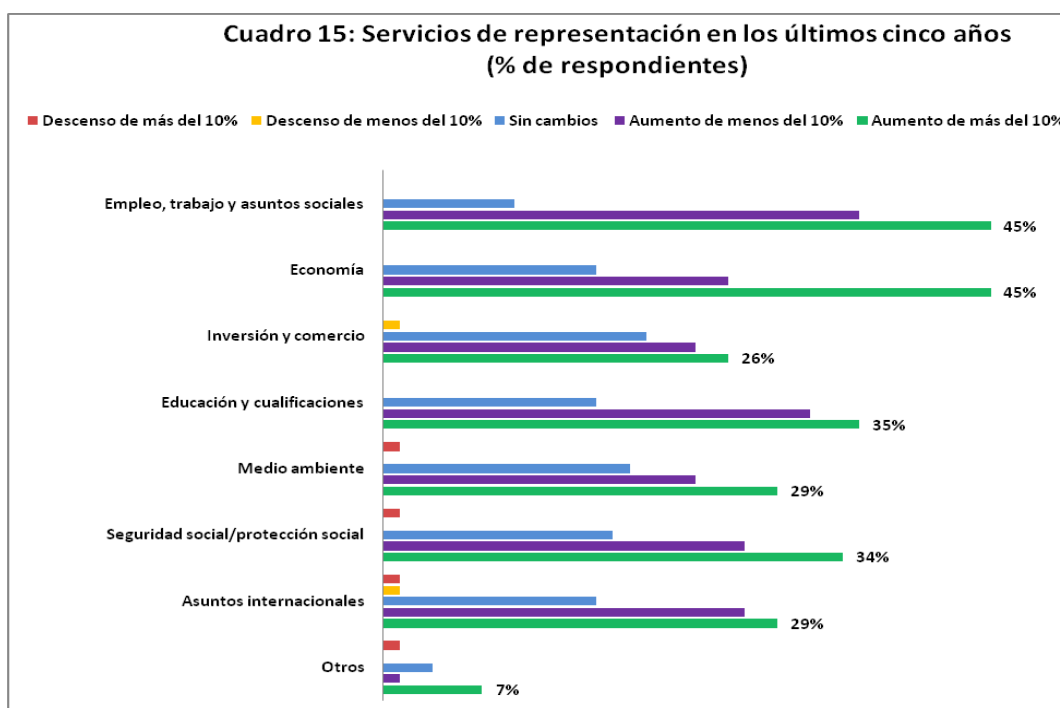


4. Servicios

Representación, influencia y activismo

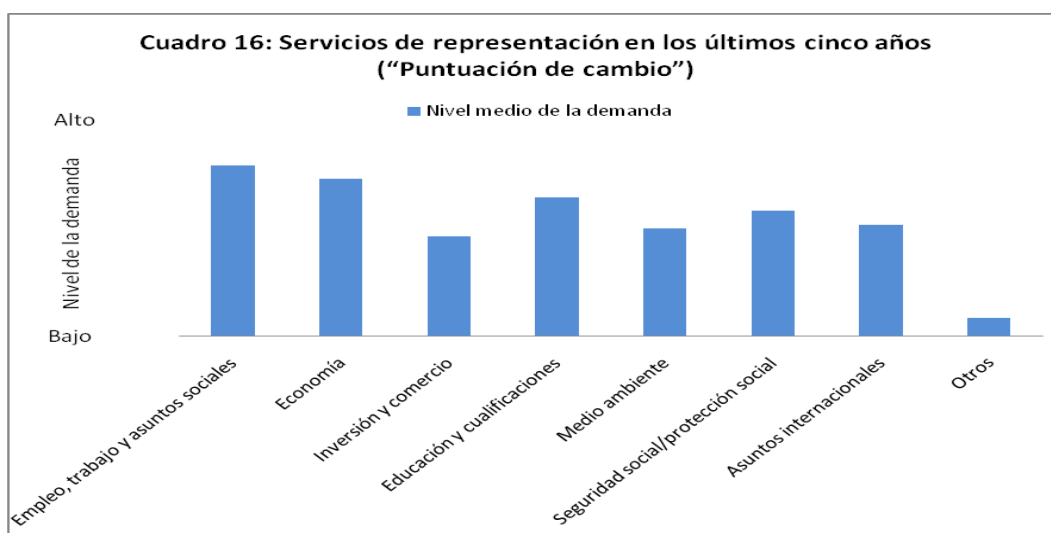
Las dos secciones siguientes se refieren al mandato y los servicios de las OE, a saber, los servicios de representación y los servicios directos a los miembros.

En esta sección de la encuesta se pedía a las organizaciones que evaluaran sus servicios de representación y sus servicios directos sobre la base del aumento o el descenso de la demanda de los mismos en los últimos cinco años, así como que predijeran la evolución de esa demanda en los próximos cinco años. En el gráfico que figura a continuación se presentan las respuestas totales sobre el aumento o el descenso de la demanda de servicios de representación en los cinco últimos años en los distintos ámbitos de política.



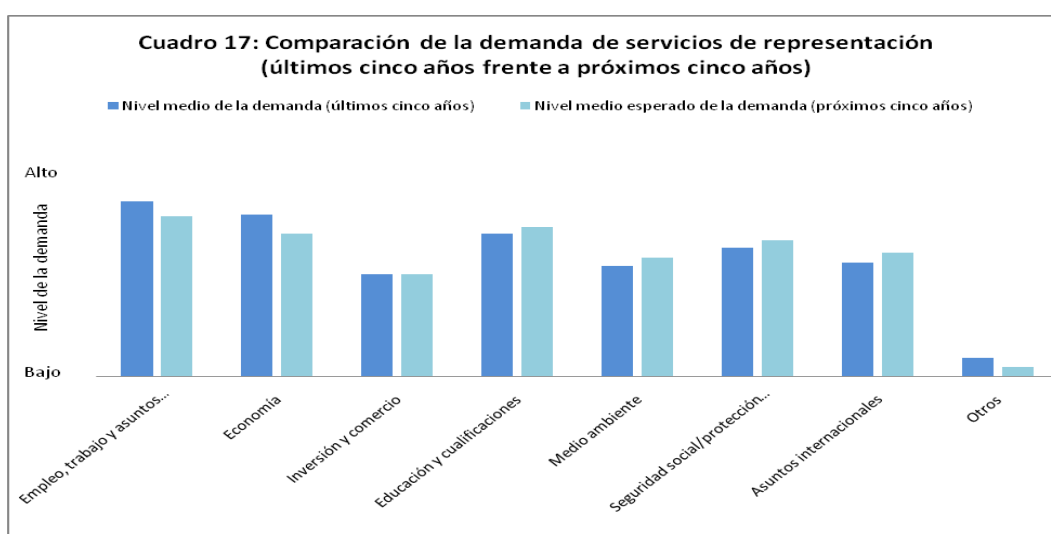
Aunque este cuadro ofrece mucha información, al tener cinco niveles de demanda resulta difícil comparar la demanda real entre los distintos ámbitos de política. Por eso, para facilitar la comparación de los datos se elaboró una “puntuación de cambio” que arrojara una medida ponderada² del aumento o descenso de la demanda que habían experimentado las OE en el pasado y predecían para el futuro. Con esa medida es posible determinar la demanda media en cada ámbito de política. Esta información es la que se ofrece en el gráfico siguiente (cuadro 16).

² Para establecer esa “puntuación de cambio” se asignó un valor ponderado a cada nivel de respuesta: -2 a cada respuesta *Descenso de más del 10%* y +2 a cada respuesta *Aumento de más del 10%*, con valores en la misma escala para las otras respuestas. Este método permite obtener un panorama más completo de la demanda o el impacto total en cada categoría. Aunque estas puntuaciones carecen de valor en sí mismas, facilitan la comparación entre las distintas categorías.



Este gráfico indica que por término medio las OE experimentaron un crecimiento de la demanda de sus servicios en todos los ámbitos de política, y de manera más marcada en los de empleo, trabajo y asuntos sociales, economía, y educación y cualificaciones. Es importante reconocer que este gráfico no refleja el nivel total de servicios, sino solamente cómo ha aumentado o descendido su demanda.

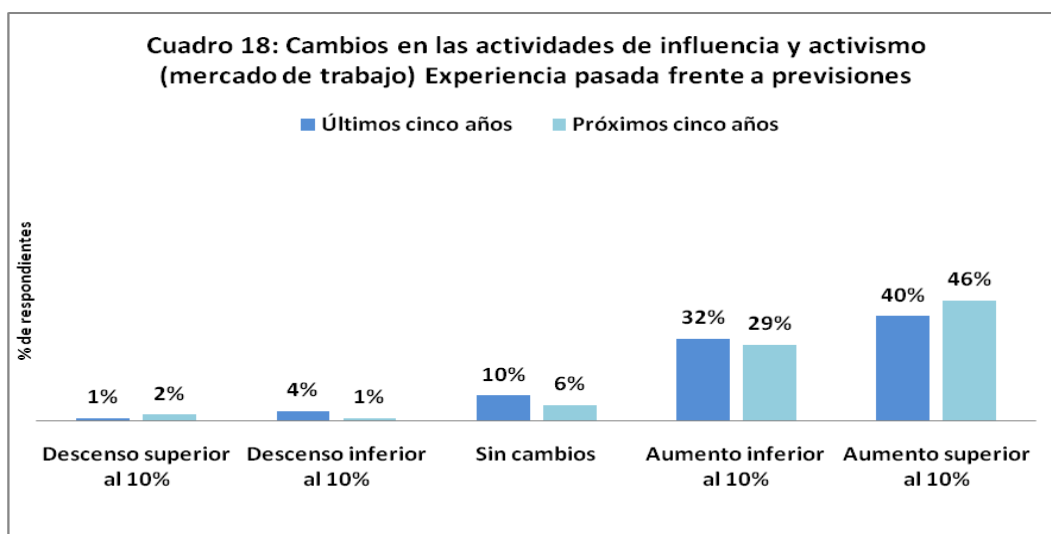
Utilizando la misma fórmula podemos comparar el nivel de la demanda en los últimos cinco años con el nivel previsto para el quinquenio siguiente.



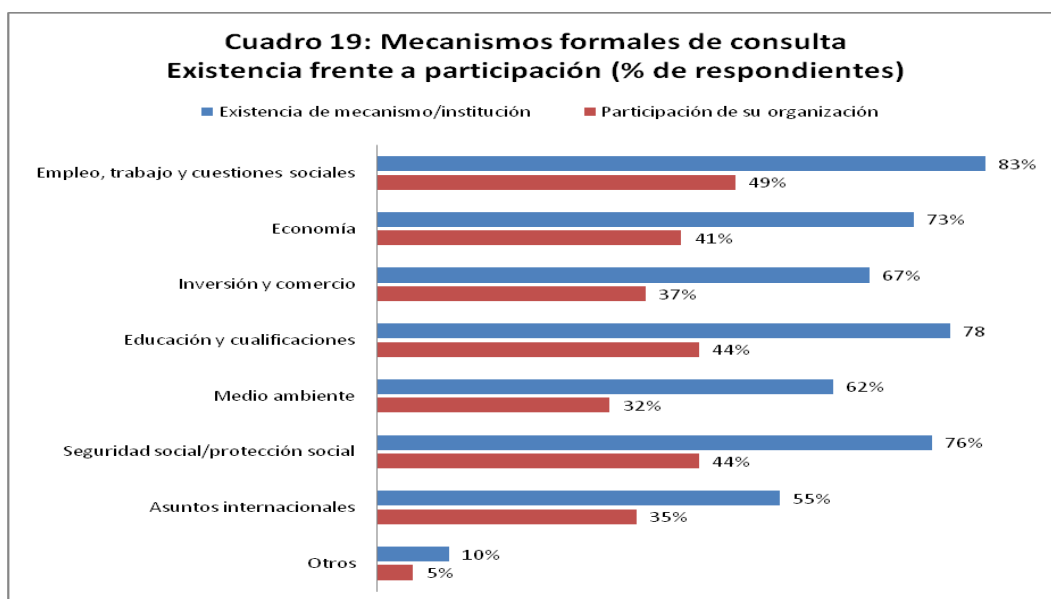
De estos datos se deduce claramente que en general los niveles de demanda esperados son similares a los que se han dado en los últimos cinco años. Se observan diferencias mínimas en los ámbitos del empleo y la economía, lo cual es lógico por los efectos de la crisis de 2008 sobre las OE, mientras que los ligeros incrementos que se aprecian en educación, medio ambiente, seguridad social y asuntos internacionales se explican porque son ámbitos en los que se plantean problemas del mañana y tienen más proyección de futuro.

En lo que atañe a los servicios relacionados con el mercado de trabajo, no es de extrañar que las actividades de influencia y activismo obtuvieran de manera generalizada buenos

resultados, y las OE daban todos las indicaciones de que esta tendencia va a continuar durante los próximos cinco años –cerca del 50 por ciento respondieron que esperaban un incremento de su demanda superior al 10 por ciento.



Parece que las organizaciones no siempre estaban presentes en los mecanismos formales de consulta de los países en los que éstos existían.

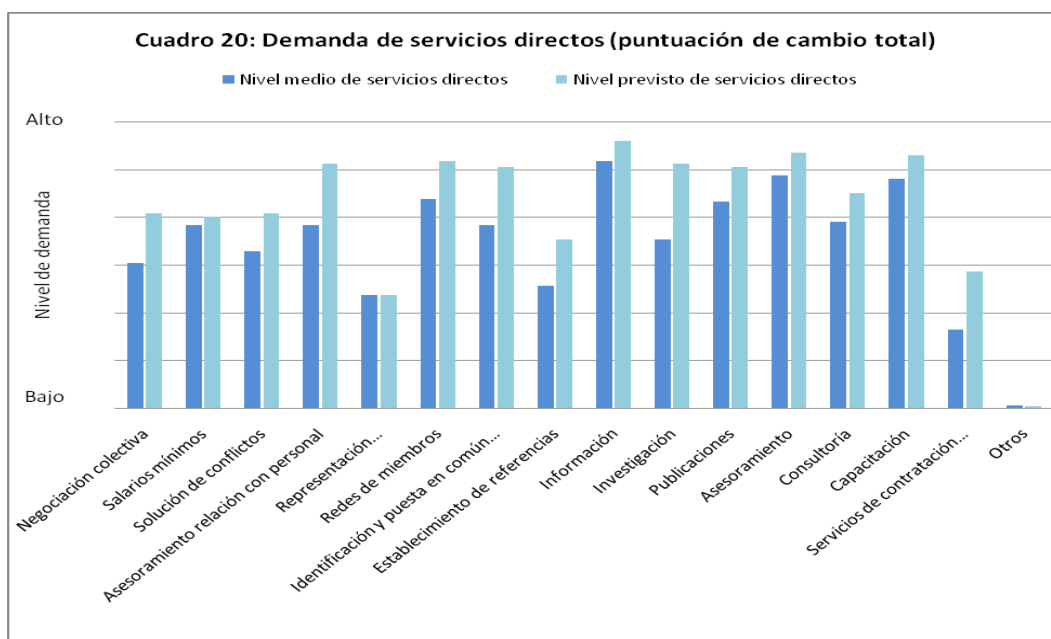


Habida cuenta de que las organizaciones encuestadas eran las que representaban a su comunidad empresarial nacional en la OIT, el empleo y las cuestiones sociales eran los ámbitos en los que se daba una mayor participación.

Servicios directos

Utilizando para hallar el nivel medio de la demanda de servicios directos el mismo procedimiento de “puntuación de cambio” empleado en la evaluación de las respuestas

sobre los servicios de representación, resultaba fácil comprobar qué servicios directos de mercado de trabajo habían tenido una demanda constante en los últimos cinco años. Comparando estos datos con las respuestas sobre las previsiones de demanda de esos servicios directos las OE pueden hacerse una idea del sentido en el que pueden cambiar las prioridades de sus afiliados y obtener alguna indicación sobre dónde centrar sus energías y sus recursos en el futuro.

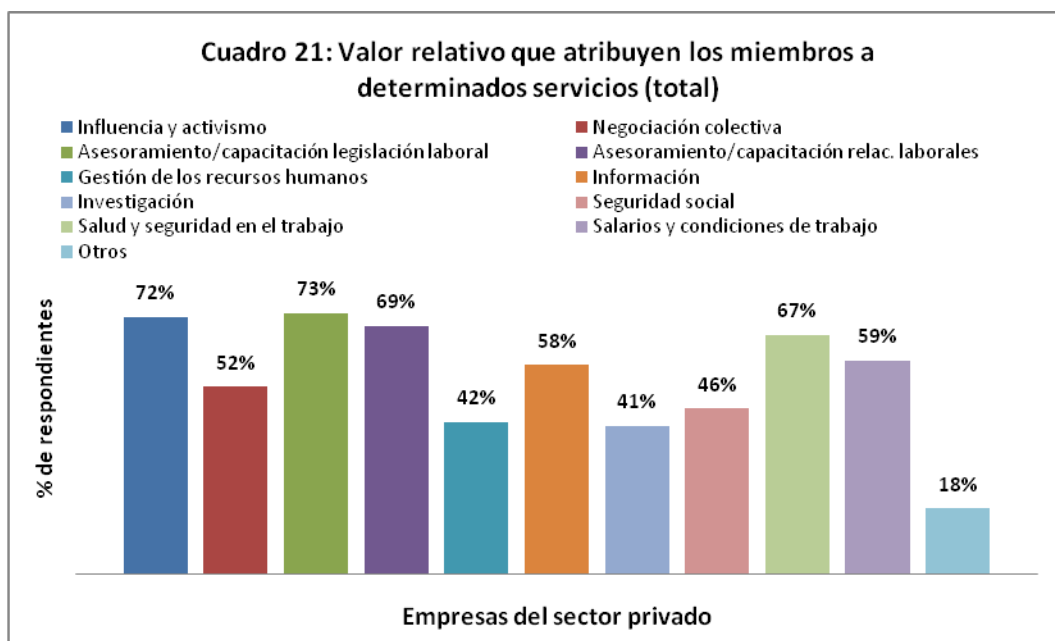


Aunque este gráfico ofrece cierta información de interés sobre los servicios cuya demanda se espera que aumente en los próximos cinco años, quizás lo más destacable sea el nivel constante de demanda de capacitación.

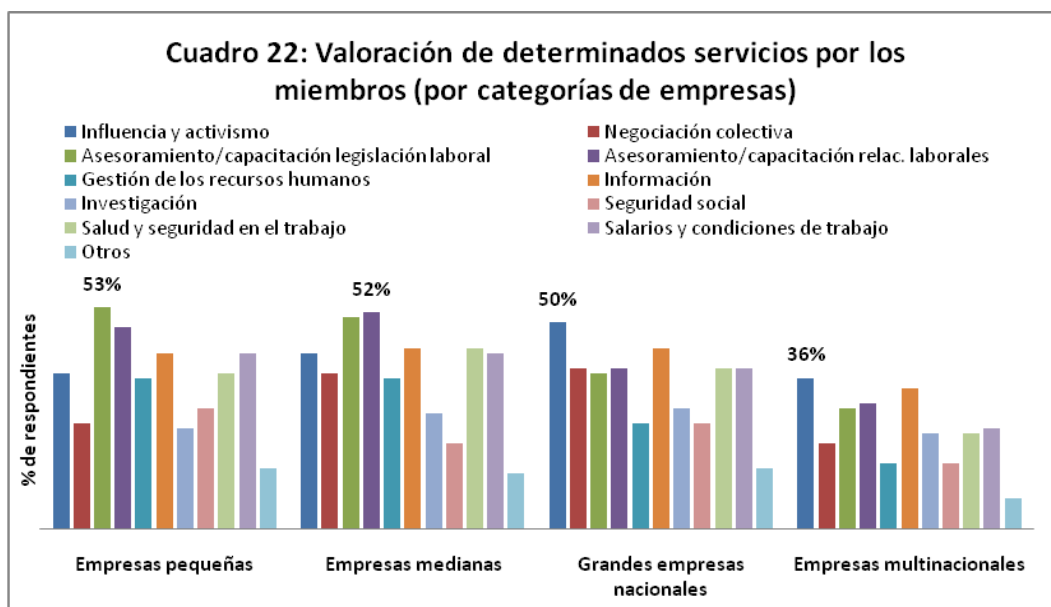
Conviene señalar la razón de este hecho, pues en la sección siguiente, la quinta de la encuesta, en la que se preguntaba a las OE dónde se enfrentaban a una competencia más fuerte a la hora de prestar sus servicios (cuadro 28), las instituciones de capacitación figuraban en el segundo puesto. Como la capacitación en cuanto que servicio directo no es una función central de la mayoría de las OE nacionales, éste es posiblemente un ámbito en el que, en vez de considerar a esas instituciones como competidores, pueden establecerse relaciones de colaboración –sobre todo en los países que padecen una notable escasez de cualificaciones.

El valor de los servicios

El gráfico que figura a continuación ofrece el porcentaje de OE que respondieron positivamente a la pregunta de si sus miembros del sector privado valoraban los diversos servicios. En términos generales, aunque seguían siendo importantes los servicios de representación (influencia y activismo), los servicios directos en ámbitos como la legislación laboral y las relaciones con los empleados obtuvieron puntuaciones muy altas, así como también los referidos a la seguridad y la salud en el trabajo.

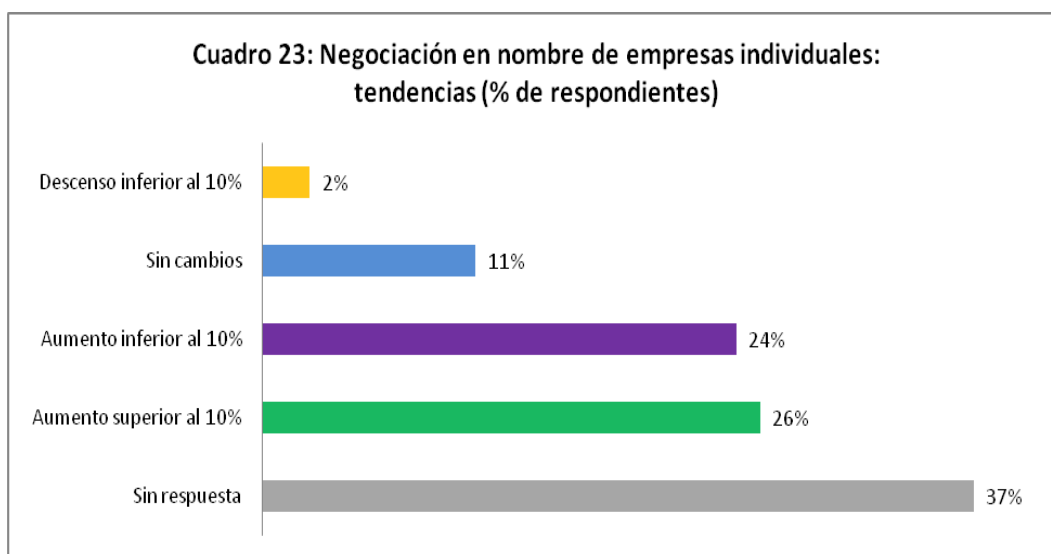


Al clasificar a las empresas del sector privado en distintas categorías se pone claramente de manifiesto que la razón de que el asesoramiento y la capacitación sobre legislación laboral estén tan valorados es la mucha importancia que tienen en esos tipos de servicios las empresas pequeñas y medianas. El gráfico siguiente confirma que éstas conceden un valor relativamente mayor a los servicios directos que las grandes empresas nacionales y las multinacionales, para las que son más importantes la influencia y el activismo. Todas las empresas valoran mucho los servicios de información, aunque parece que sólo las multinacionales sitúan a la investigación en ese mismo nivel.

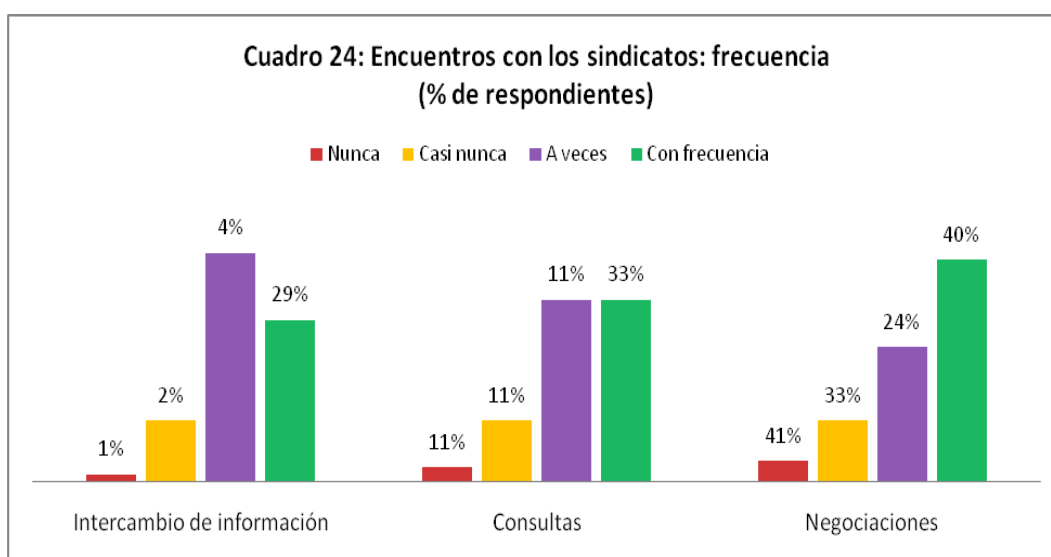


Mientras que la influencia y el activismo, el asesoramiento y capacitación en materia de legislación y relaciones laborales y la información son ámbitos que tradicionalmente se asocian a los servicios que prestan las OE, es interesante señalar la puntuación relativamente alta que obtiene la salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto a la pregunta sobre si las OE y sus federaciones negociaban en nombre de empresas individuales, muchas no respondieron, de lo que cabe deducir que no realizan ese tipo de servicios. No obstante, las que sí respondieron pensaban que esa actividad se incrementará en el futuro.

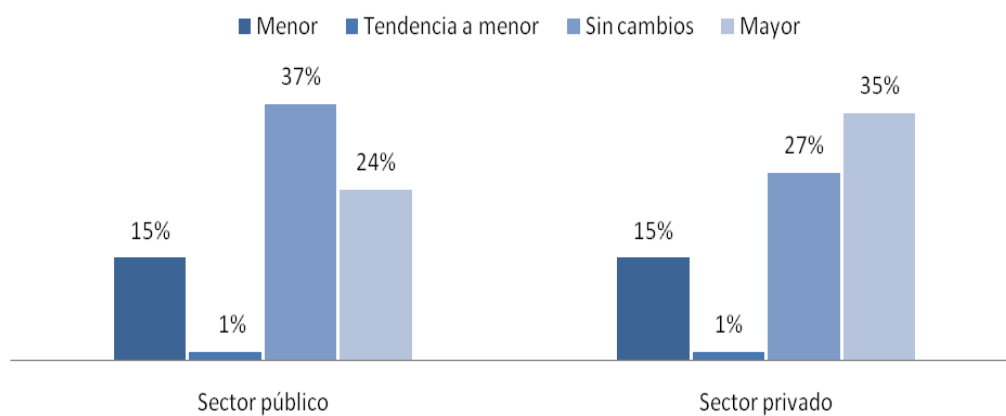


En el caso concreto de las relaciones con los sindicatos, numerosas OE afirmaron que eran significativas, incluidas las consultas y las negociaciones.



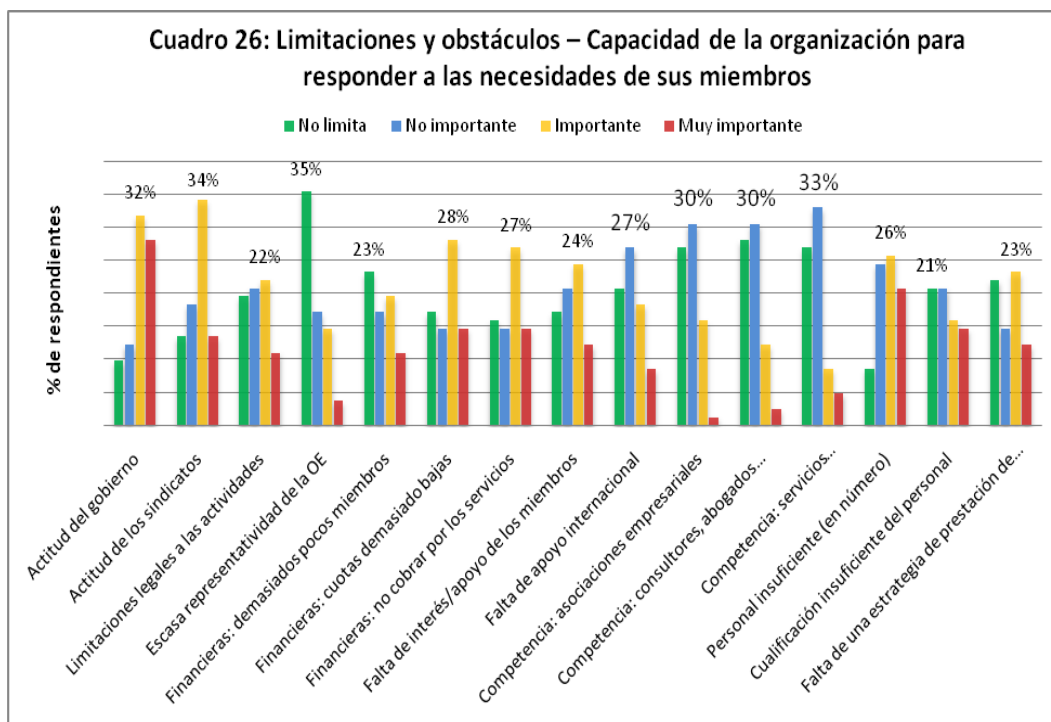
Asimismo, muchas organizaciones pensaban que la influencia y la presencia de los sindicatos se incrementarían en los próximos cinco años (cuadro 25):

Cuadro 25: Percepción de la influencia de los sindicatos en los sectores público y privado en los próximos cinco años (% de respondientes)



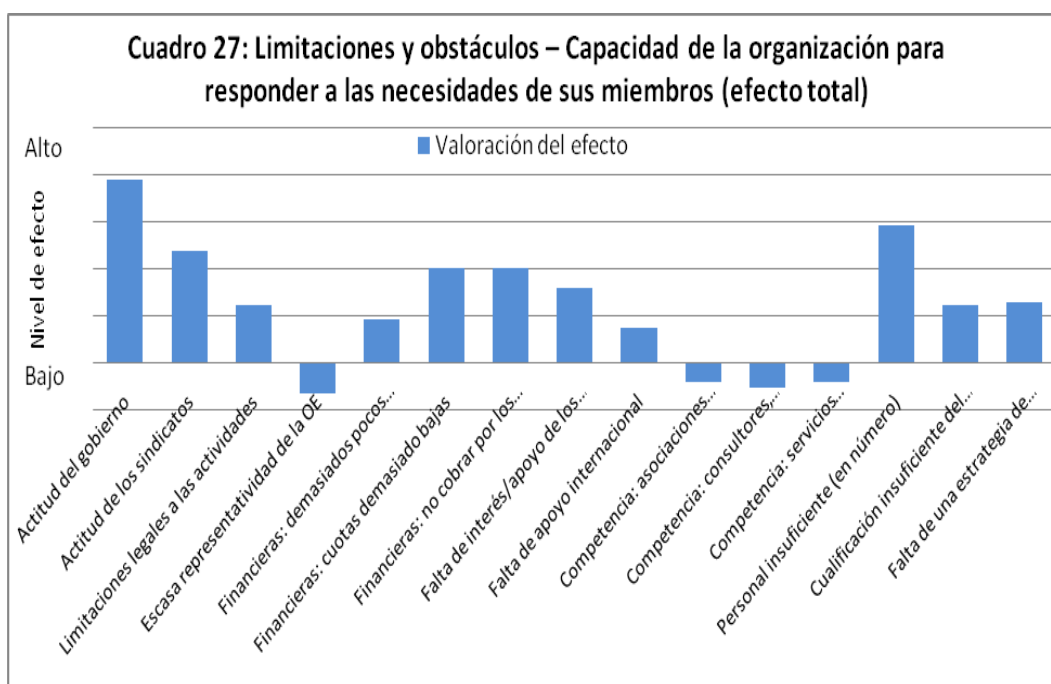
5. Oportunidades y limitaciones

En el gráfico siguiente se identifican los factores que más limitan la capacidad de las organizaciones para responder a las expectativas y necesidades de sus miembros. El gráfico está organizado sobre la base de cuántas OE opinaban si cada factor actuaba o no como una limitación.



Según las respuestas, las principales limitaciones externas son las actitudes del gobierno y de los sindicatos, y las internas más importantes son la escasez de personal o su insuficiente preparación y los problemas financieros.

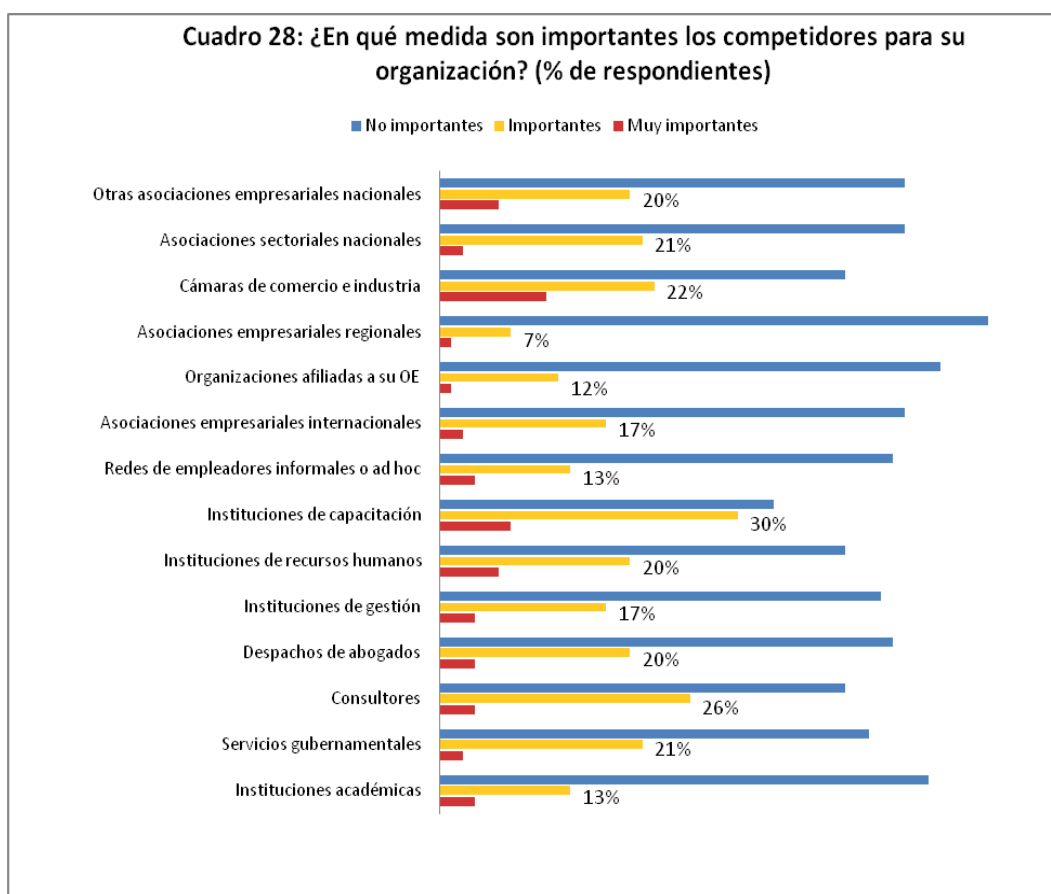
En cuanto a las demás limitaciones, la competencia de otros grupos no parece relevante. Entre los competidores potenciales destacan las instituciones de capacitación y las cámaras de comercio. Hay que señalar también que varias de las organizaciones respondientes eran cámaras de comercio, por lo que no contestaron a esta pregunta.



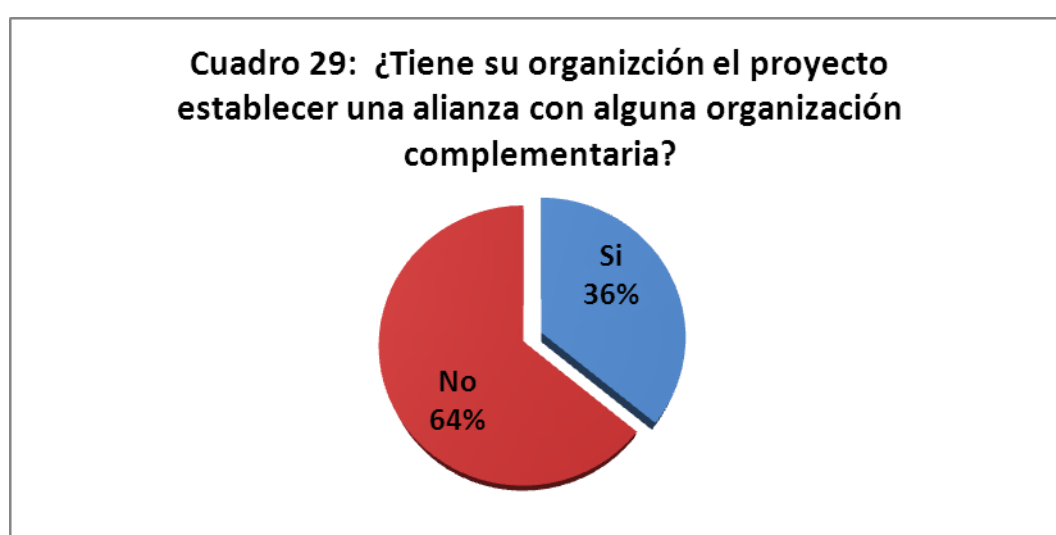
Agregando los datos facilitados por los respondientes sobre el efecto de las limitaciones se pone de manifiesto que las más importantes eran, por este orden, la actitud del gobierno, la escasez de personal (en número) y la actitud de los sindicatos, a la vez que era abrumadoramente mayoritaria la opinión de que el bajo nivel de representatividad no tenía ninguna influencia negativa.

Aunque el bajo nivel de representatividad no actúe directamente como una limitación, es preciso señalar que en muchos aspectos elevar ese nivel puede ser parte de la solución a las tres limitaciones principales: más representatividad suele significar más afiliados, más ingresos y más influencia –factores todos ellos importantes a la hora de hacer frente a las limitaciones que las OE consideraban más graves.

La pregunta siguiente, en esta cuestión de las limitaciones, se refería a la importancia que para las OE tenían los diversos tipos de competidores. Téngase en cuenta que éste es el gráfico al que se hace referencia en la página 16 al comentarse el posible establecimiento de relaciones de colaboración con instituciones de capacitación como parte de un esfuerzo compartido para conseguir una fuerza de trabajo mejor preparada.

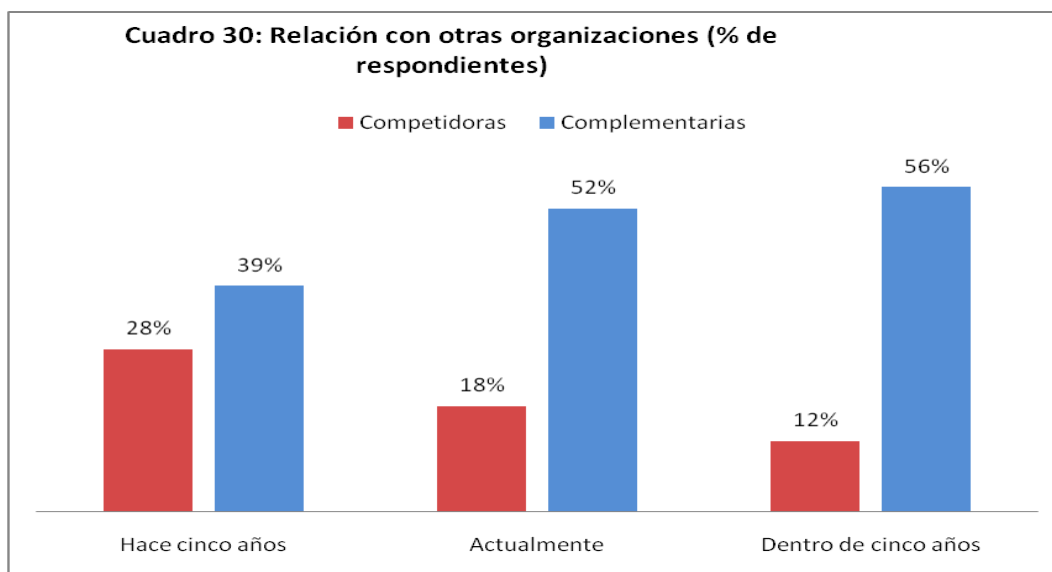


Es interesante que, en relación con los potenciales competidores, el 36 por ciento de los respondientes contestaran que estaban pensando en establecer alianzas con otras organizaciones complementarias.



Cabe observar que esta tendencia a formar asociaciones y alianzas está en la misma línea de otra tendencia creciente, la de establecer muchas más relaciones de complementariedad con organizaciones que están fuera de la estructura de afiliación de las OE. Los datos que figuran en el gráfico siguiente (cuadro 30) indican que el incremento del número de alianzas

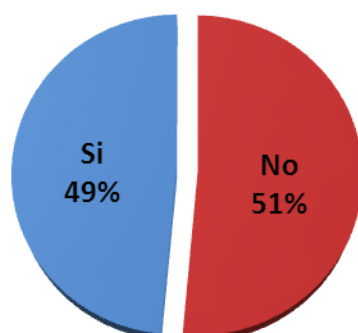
es una clara posibilidad en el futuro próximo, con más organizaciones trabajando conjuntamente en cuestiones comunes.



6. Efectos de la crisis financiera mundial de 2008

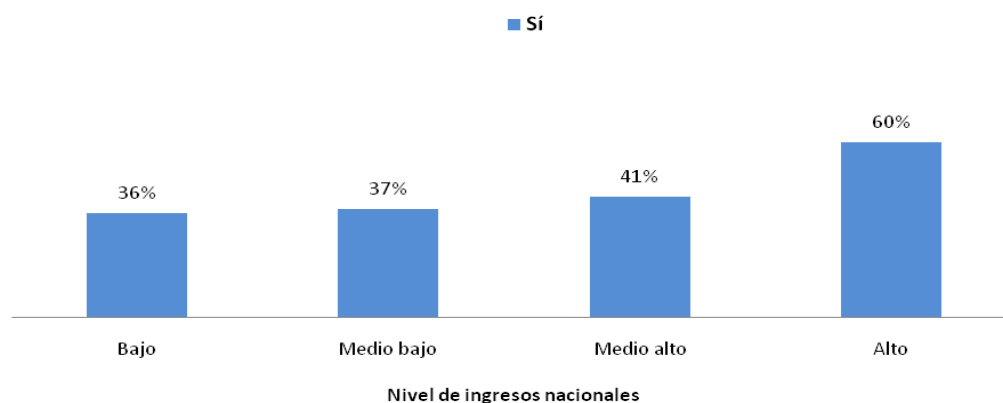
La crisis financiera que se inició en 2008 ha tenido importantes efectos en todo el mundo, efectos que en muchos casos aún se dejan sentir en la actualidad. En la encuesta se preguntaba a las OE si la crisis había provocado cambios sustanciales en las actividades y prioridades de su organización. Sorprendentemente, las respuestas afirmativas eran casi iguales que las negativas.

Cuadro 31: ¿Ha introducido su organización cambios sustanciales debido a la crisis?

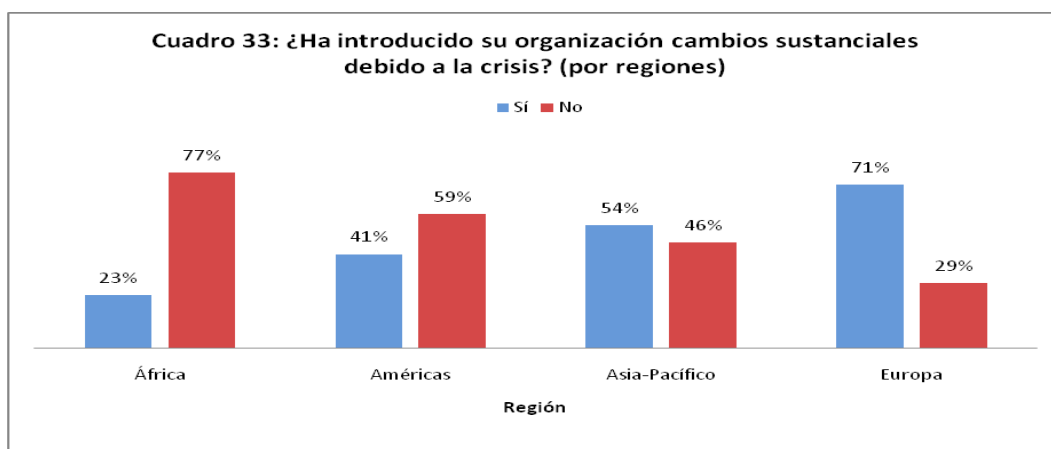


Para entender las razones de ese empate conviene echar un vistazo al origen concreto de las respuestas. En el gráfico siguiente se agrupan por niveles de ingresos nacionales las respuestas de las organizaciones que si habían introducido cambios debido a la crisis, y en él se comprueba que los efectos más importantes se produjeron en las OE de los países de ingresos altos.

Cuadro 32: ¿Ha introducido su organización cambios sustanciales debido a la crisis? (por niveles de ingresos nacionales)



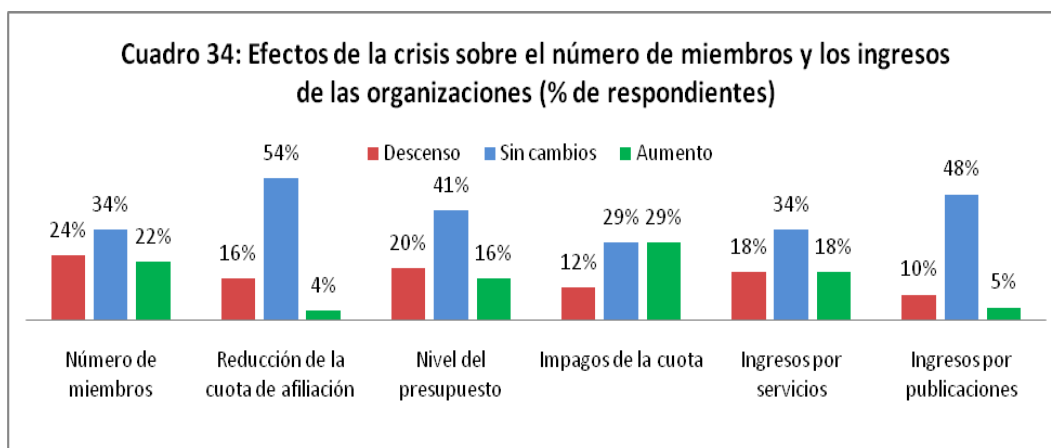
Desde una perspectiva regional (cuadro 33), Europa arrojaba el mayor número de cambios de actividades y prioridades desencadenados por la crisis, y África el menor número. (Nota: Norteamérica no estaba incluida en la muestra).



Un elemento muy interesante de las respuestas de las OE que contestaron afirmativamente a la pregunta sobre los cambios de actividades y prioridades es que muchas de ellas habían respondido a la crisis con renovados esfuerzos por estar más cerca de sus miembros: habían empezado a priorizar la comunicación con ellos, así como a intensificar las negociaciones con sindicatos y gobiernos; en cierto modo, por tanto, la crisis las había movido a elevar el nivel de sus servicios, lo que podría contribuir a explicar algunos de los datos positivos que se recogen en el gráfico siguiente (cuadro 34).

Se preguntaba también a las OE por los efectos de la crisis en su afiliación y sus ingresos. Es interesante observar en las respuestas a esta pregunta que, en lo que se refiere al número de miembros, las que indicaron un aumento eran casi tantas como las que indicaron un descenso. Ello demuestra que, aunque muchas empresas pueden abandonar la organización durante la crisis, quizás para reducir sus costos, otras tantas buscan un liderazgo que las ayude a dirigir su negocio en periodos de dificultades económicas.

El gráfico que figura a continuación muestra que, aunque muchas OE perdieron miembros e ingresos durante la crisis, otras muchas experimentaron un crecimiento en determinados ámbitos, lo que es una prueba más del valor que las OE pueden ofrecer a sus miembros.



Conclusiones

Remitiéndonos a las cuatro preguntas fundamentales que se formulaban en la introducción al presente informe:

Sobre el valor que actualmente pueden ofrecer a sus miembros las organizaciones nacionales que representan a empleadores y empresarios:

A juicio de los respondientes, las empresas afiliadas siguen valorándolas como siempre muy positivamente; la demanda de sus servicios básicos muestra un incremento continuo en los últimos cinco años, incremento que se prevé que se mantenga en los próximos cinco años.

Sobre la respuesta de las organizaciones a los cambios en el entorno y en las demandas de sus miembros:

Aunque en la mayoría de las respuestas se indicaban muy pocos cambios, parece que se ha modificado el reparto del tiempo del personal entre las diversas áreas de trabajo, con menos gestión y administración y más prestación de servicios. Por otra parte, la mayoría de las organizaciones esperaba también un crecimiento de la demanda de servicios, tanto directos como de representación, lo cual las llevará posiblemente a adaptarse más a las expectativas de sus miembros.

Sobre qué tipo de organizaciones necesitarán las empresas en los próximos años:

Aunque esta pregunta se habría podido responder mejor con una encuesta sobre las necesidades de las empresas, en la nuestra se ha puesto de manifiesto que, en función de sus situaciones particulares, las organizaciones están experimentando distintos niveles de demanda de los diversos servicios que ofrecen. Y habrían bien en hacer un seguimiento constante de las tendencias observables en las necesidades de las empresas como parte de un planteamiento estratégico de la prestación de servicios a sus miembros.

Sobre qué cambios es preciso introducir en términos de visión y enfoque:

Todas las fuentes de información indican que el mundo empresarial está cambiando, pese a lo cual una clara mayoría de las respuestas a nuestra encuesta parecía señalar que muy poco

estaba cambiando en las organizaciones. Intuitivamente, ello implica que las OE deberían quizás atender más de cerca a lo que les está ocurriendo a sus miembros y adoptar un enfoque más estratégico con el fin de sostener el valor que les ofrecen. Como ya se comentaba en la introducción, nuestra encuesta estaba dirigida únicamente a un segmento determinado de la representación empresarial, y no podía recoger la gran variedad de circunstancias en las que operan las organizaciones. Para obtener una visión más completa de lo que está ocurriendo y de lo que se ha de hacer se precisan más investigaciones y estudios que complementen esta encuesta. Nuestro proyecto continuará por consiguiente en esa dirección.

Oficina de Actividades para los Empleadores:

Encuesta de la
OIT a las
Organizaciones
de
Empleadores

2010

Anexo I: Encuesta

1. Miembros y estructura

1. ¿Cuántas empresas tiene su organización como miembros directos en las categorías siguientes?

Rellene todas las casillas en las que tenga miembros y deje en blanco las demás.

Empresas del sector privado (todas): ____

Empresas de propiedad extranjera: ____

Empresas pequeñas: ____

Empresas del sector público: ____

Autoridades públicas: ____

Organismos/entidades autónomos: ____

Otras: ____

2. Si otras, especificar: _____

3. ¿Cuántas asociaciones/federaciones de empleadores están afiliadas a su organización?

Asociaciones regionales/de distrito: ____

Asociaciones sectoriales/industriales: ____

Otras (especificar): ____

4. ¿Ya cuántas empresas representan?

Asociaciones regionales/de distrito: ____

Asociaciones sectoriales/industriales: ____

Otras (especificar): ____

5. ¿Hay alguna categoría de empresas importante que no esté representada entre los miembros de su organización?

☐ Si

☐ No

6. ¿Si ha contestado ‘Sí’ en la pregunta anterior, indique por favor si las empresas de esa categoría pertenecen a otras organizaciones representativas de ámbito nacional o subnacional ?

Marque únicamente las casillas que correspondan

	Nacional	Regional	Sectorial
Empresas del sector privado (todas)	☐	☐	☐
Empresas de propiedad extranjera	☐	☐	☐
Empresas pequeñas	☐	☐	☐
Empresas del sector público	☐	☐	☐
Autoridades públicas	☐	☐	☐
Organismos/entidades autónomos	☐	☐	☐
Otras	☐	☐	☐

7. ¿Qué porcentaje (aproximado) del PIB nacional representan los miembros de su organización, incluidos los pertenecientes a las federaciones/asociaciones afiliadas?

(Marque la casilla que corresponda)

- ☐ 0 - 10%
- ☐ 11 - 20%
- ☐ 21 - 30%
- ☐ 31 - 40%
- ☐ 41 - 50%
- ☐ 51 - 60%
- ☐ 61 - 70%
- ☐ 71 - 80%
- ☐ 81 - 90%
- ☐ 91 - 100%

8. ¿Qué porcentaje (aproximado) del empleo nacional representan los miembros de su organización, incluidos los pertenecientes a las federaciones/asociaciones afiliadas?

(Marque la casilla que corresponda)

- ☐ 0 - 10%
- ☐ 11 - 20%
- ☐ 21 - 30%
- ☐ 31 - 40%
- ☐ 41 - 50%
- ☐ 51 - 60%
- ☐ 61 - 70%
- ☐ 71 - 80%
- ☐ 81 - 90%
- ☐ 91 - 100%

9. ¿Si en su país se define una empresa como pequeña, mediana o grande por el número de sus empleados, indique por favor ese número en el cuadro siguiente.

Si se utilizan varias definiciones, indique la que se emplea en la legislación laboral o sobre el empleo. Si no existe definición en alguna categoría, deje en blanco la casilla correspondiente

Pequeña: ____

Mediana: ____

Grande: ____

10. Si entre sus miembros directos hay empresas del sector privado o del público, ¿en qué proporción, (número de empresas) son pequeñas, medianas y grandes?

Si en su país no hay una definición de pequeñas, medianas o gran empresas según el número de trabajadores, por favor considere pequeñas a las que tienen menos de 50 empleados, medianas entre 50 y 200, y grande más de 200+

Privadas Pequeñas: ____

Públicas Pequeñas: ____

Privadas Medianas: ____

Públicas Medianas: ____

Privadas Grandes: ____

Públicas Grandes: ____

11. ¿Si entre sus miembros hay asociaciones/federaciones, ¿qué proporción de las empresas incluidas en ellas son pequeñas, medianas y grandes (según las mismas definiciones que en la pregunta anterior)?

Privadas Pequeñas: ____

Públicas Pequeñas: ____

Privadas Medianas: ____

Públicas Medianas: ____

Privadas Grandes: ____

Públicas Grandes: ____

12. ¿Ha cambiado la composición de sus miembros en los últimos cinco años con respecto a cada una de las categorías siguientes (tanto en afiliación directa como a través de asociaciones)?

Si su organización no tiene miembros en algunas categorías, deje en blanco las casillas correspondientes

	Descenso significativo (más de 10%)	Descenso	Sin cambios	Aumento	Aumento significativo (más de 10%)
Empresas del sector privado (total)	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas pequeñas	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas medianas	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas grandes (nacionales)	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas multinacionales	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas del sector público	☐	☐	☐	☐	☐
Autoridades públicas	☐	☐	☐	☐	☐
Organismos/entidades autónomos	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones regionales/de distrito	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones sectoriales/industriales	☐	☐	☐	☐	☐
Empleados por cuenta propia	☐	☐	☐	☐	☐

13. Según la experiencia de su organización y de sus afiliados, ¿qué tipos de servicios relacionados con el trabajo valoran más las diferentes categorías de empresas?

Marque las casillas de servicios que correspondan en cada categoría, y deje en blanco las de las categorías no representadas entre sus miembros

	Presión y movilización	Negociación colectiva	Asesoría / formación en legislación laboral	Asesoría / formación en relaciones laborales	Gestión de los recursos humanos	Información
Empresas del sector privado (total)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas pequeñas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas medianas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas grandes (nacionales)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas multinacionales	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas del sector público	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Autoridades públicas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organismos/entidades autónomos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones regionales/de distrito	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones sectoriales/industriales	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Empleados por cuenta propia	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(Cont.)	Investigación	Seguridad social	Salud y seguridad en el trabajo	Salarios y condiciones de trabajo	Otros
Empresas del sector privado (total)	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas pequeñas	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas medianas	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas grandes (nacionales)	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas multinacionales	☐	☐	☐	☐	☐
Empresas del sector público	☐	☐	☐	☐	☐
Autoridades públicas	☐	☐	☐	☐	☐
Organismos/entidades autónomos	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones regionales/de distrito	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones sectoriales/industriales	☐	☐	☐	☐	☐
Empleados por cuenta propia	☐	☐	☐	☐	☐

2. Ingresos

14. ¿Qué ingresos totales tuvo su organización en 2009 (en dólares EE.UU.)?

15. ¿Qué porcentajes representaron las siguientes fuentes de ingresos en el total de 2009?

El total debe ser=100. Introducir solo números

Cuotas de los miembros: _____

Cobro de servicios a miembros: _____

Cobro de servicios a no miembros: _____

Venta de publicaciones: _____

Fondos públicos (incluidos donantes): _____

Otros fondos privados (fundaciones, fondos fiduciarios, legados, donaciones): _____

Autres: _____

16. Si otros, especificar

17. ¿Se han modificado en los últimos cinco años sus ingresos procedentes de las fuentes siguientes?

	Descenso significativo (más de 10%)	Descenso	Sin cambios	Aumento	Aumento significativo (más de 10%)
Cuotas de los miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Cobro de servicios a miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Cobro de servicios a no miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Venta de publicaciones	☐	☐	☐	☐	☐
Fondos públicos (incluidos donantes)	☐	☐	☐	☐	☐
Otros fondos privados (fundaciones, fondos fiduciarios, legados, onaciones)	☐	☐	☐	☐	☐
Otros	☐	☐	☐	☐	☐

Si otros, especificar : _____

18. ¿Espera que se modifiquen en los próximos cinco años sus ingresos procedentes de las fuentes siguientes?

	Descenso significativo (más de 10%)	Descenso	Sin cambios	Aumento	Aumento significativo (más de 10%)
Cuotas de los miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Cobro de servicios a miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Cobro de servicios a no miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Venta de publicaciones	☐	☐	☐	☐	☐
Fondos públicos (incluidos donantes)	☐	☐	☐	☐	☐
Otros fondos privados (fundaciones, fondos fiduciarios, legados, donaciones)	☐	☐	☐	☐	☐
Otros	☐	☐	☐	☐	☐

Si otros, especificar: _____

19. Si espera que los ingresos procedentes de alguna de las fuentes siguientes aumenten o disminuyan en los próximos cinco años, indique por favor las razones principales de esa previsión:

Cuotas de los miembros: _____

Cobro de servicios a miembros: _____

Cobro de servicios a no miembros: _____

Venta de publicaciones: _____

Fondos públicos (incluidos donantes): _____

Otros fondos privados (fundaciones, fondos fiduciarios, legados, donaciones): _____

Otros: _____

3. Personal

20. ¿Cuántas personas trabajan en su organización, según estas categorías?

Con jornada completa Directivos y técnicos: _____

Con jornada completa Apoyo (personal de secretaría, administración, etc.): _____

Con jornada parcial Directivos y técnicos: _____

Con jornada parcial Apoyo (personal de secretaría, administración, etc.): _____

Temporales/consultores en el año pasado Directivos y técnicos: _____

Temporales/consultores en el año pasado Apoyo (personal de secretaría, administración, etc.): _____

21. ¿Indique por favor el porcentaje de tiempo que el personal de su organización y sus consultores dedican a los ámbitos de trabajo siguientes:

Cuestiones legales 2005: _____

Cuestiones legales 2010: _____

Cuestiones económicas 2005: _____

Cuestiones económicas 2010: _____

Relaciones industriales/laborales 2005: _____

Relaciones industriales/laborales 2010: _____

Marketing/relaciones con los miembros 2005: _____

Marketing/relaciones con los miembros 2010: _____

Asuntos internacionales 2005: _____

Asuntos internacionales 2010: _____

Comunicación/relaciones públicas 2005: _____

Comunicación/relaciones públicas 2010: _____

Gestión y administración 2005: _____

Gestión y administración 2010: _____

Otros (especificar): _____

22. ¿Cuándo se produjo la última reestructuración importante del personal de su organización?

☐ Hace 1-3 años

☐ Hace 3-5 años

☐ Hace más de 5 años

☐ Nunca

23. ¿Posee su organización un plan estratégico?

☐ Si

☐ No

24. ¿Si en la pregunta anterior ha contestado 'Sí', Indique por favor en qué medida se ha cumplido su plan estratégico:

☐ Nada

☐ Sólo en parte

☐ En su mayor parte

☐ Completamente

25. Si en la pregunta anterior ha contestado 'Sí', Indique por favor ¿con qué frecuencia se revisa formalmente su plan estratégico.

☐ Nunca

☐ Aún no está previsto

☐ Ad hoc, cuando es necesario

☐ Regularmente

4. Mandato y servicios

26. ¿Han aumentado o descendido en los últimos cinco años los servicios de representación de su organización (presión, movilización) en las esferas de política siguientes?

Marque sólo las casillas que corresponda —las que se dejen en blanco se entenderán como que su organización no tiene actividad en esas esferas

	Descenso significativo (más de 10%)	Descenso	Sin cambios	Aumento	Aumento significativo (más de 10%)
Empleo, trabajo y asuntos sociales	☐	☐	☐	☐	☐
Economía	☐	☐	☐	☐	☐
Inversión y comercio	☐	☐	☐	☐	☐
Educación y cualificaciones	☐	☐	☐	☐	☐
Medio ambiente	☐	☐	☐	☐	☐
Seguridad social/protección social	☐	☐	☐	☐	☐
Asuntos internacionales	☐	☐	☐	☐	☐
Otras	☐	☐	☐	☐	☐

Si otras, especificar: _____

27. ¿Si ha contestado que aumentó o descendió la actividad en alguna de las esferas de política, indique por favor las razones que llevaron a ello en cada caso:

28. ¿Espera que aumenten o disminuyan en los próximos cinco años los servicios de representación de su organización (presión, movilización) en las esferas de política siguientes?

	Descenso significativo (más de 10%)	Descenso	Sin cambios	Aumento	Aumento significativo (más de 10%)
Empleo, trabajo y asuntos sociales	☐	☐	☐	☐	☐
Economía	☐	☐	☐	☐	☐
Inversión y comercio	☐	☐	☐	☐	☐
Educación y cualificaciones	☐	☐	☐	☐	☐
Medio ambiente	☐	☐	☐	☐	☐
Seguridad social/protección social	☐	☐	☐	☐	☐
Asuntos internacionales	☐	☐	☐	☐	☐
Otras	☐	☐	☐	☐	☐

Si otras, especificar: _____

29. ¿Si espera que aumente o disminuya la actividad en alguna de las esferas de política, indique por favor las razones de esa previsión:

30. En todas las esferas de política que se recogen en esta sección ¿existen mecanismos o instituciones formales de consulta o debate a través de los cuales se transmita al gobierno la opinión de las empresas?

	Si	No
Empleo, trabajo y asuntos sociales	☐	☐
Economía	☐	☐
Inversión y comercio	☐	☐
Educación y cualificaciones	☐	☐
Medio ambiente	☐	☐
Seguridad social/protección social	☐	☐
Asuntos internacionales	☐	☐
Otras	☐	☐

31. ¿En cuales de los mecanismos que existen participa su organización?

	Si	No
Empleo, trabajo y asuntos sociales	☐	☐
Economía	☐	☐
Inversión y comercio	☐	☐
Educación y cualificaciones	☐	☐
Medio ambiente	☐	☐
Seguridad social/protección social	☐	☐
Asuntos internacionales	☐	☐
Otras	☐	☐

5. Servicios relacionados con el mercado laboral

32. En cuestiones relacionadas con el mercado laboral, ¿ha cambiado en los últimos cinco años la actividad de presión y movilización que desarrolla su organización?

- ☐ Descenso significativo (más de 10%)
- ☐ Descenso
- ☐ Sin cambios
- ☐ Aumento
- ☐ Aumento significativo (más de 10%)

33. En cuestiones relacionadas con el mercado laboral, ¿espera que cambie en los próximos cinco años la actividad de presión y movilización que desarrolla su organización?

- ☐ Descenso significativo (más de 10%)
- ☐ Descenso
- ☐ Sin cambios
- ☐ Aumento
- ☐ Aumento significativo (más de 10%)

34. Si su organización o las asociaciones/federaciones que pertenecen a ella celebran negociaciones en nombre de las empresas, ¿qué tendencia observa en esa actividad?

Si su organización o las asociaciones/federaciones que pertenecen a ella no realizan esa actividad, pase por favor a la pregunta siguiente sin contestar ésta

- ☐ Descenso significativo (más de 10%)
- ☐ Descenso
- ☐ Sin cambios
- ☐ Aumento
- ☐ Aumento significativo (más de 10%)

35. ¿Ha cambiado en los últimos cinco años el nivel de los servicios directos que prestan a las empresas su organización o las asociaciones que forman parte de ella en los siguientes ámbitos relacionados con el empleo?

Deje en blanco las casillas en las que no se prestan servicios

	Descenso significativo (más de 10%)	Descenso	Sin cambios	Aumento	Aumento significativo (más de 10%)
Negociación colectiva	☐	☐	☐	☐	☐
Salarios mínimos	☐	☐	☐	☐	☐
Solución de conflictos	☐	☐	☐	☐	☐
Asesoramiento sobre relaciones con los empleados	☐	☐	☐	☐	☐
Representación en tribunales de justicia	☐	☐	☐	☐	☐
Establecimiento de redes entre los miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Identificación y difusión de las mejores prácticas	☐	☐	☐	☐	☐
Evaluación comparativa	☐	☐	☐	☐	☐
Investigación	☐	☐	☐	☐	☐
Publicaciones	☐	☐	☐	☐	☐
Asesoramiento	☐	☐	☐	☐	☐
Consultoría	☐	☐	☐	☐	☐
Formación	☐	☐	☐	☐	☐
Servicios de contratación para los miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Otros	☐	☐	☐	☐	☐

Si Otros, especificar: _____

36. ¿Espera que cambie en los próximos cinco años la demanda de los servicios directos que prestan a las empresas su organización o las asociaciones que forman parte de ella en los siguientes ámbitos relacionados con el empleo?

Deje en blanco las casillas en las que no se prestan servicios

	Descenso significativo (más de 10%)	Descenso	Sin cambios	Aumento	Aumento significativo (más de 10%)
Negociación colectiva	☐	☐	☐	☐	☐
Salarios mínimos	☐	☐	☐	☐	☐
Solución de conflictos	☐	☐	☐	☐	☐
Asesoramiento sobre relaciones con los empleados	☐	☐	☐	☐	☐
Representación en tribunales de justicia	☐	☐	☐	☐	☐
Establecimiento de redes entre los miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Identificación y difusión de las mejores prácticas	☐	☐	☐	☐	☐
Evaluación comparativa	☐	☐	☐	☐	☐
Investigación	☐	☐	☐	☐	☐
Publicaciones	☐	☐	☐	☐	☐
Asesoramiento	☐	☐	☐	☐	☐
Consultoría	☐	☐	☐	☐	☐
Formación	☐	☐	☐	☐	☐
Servicios de contratación para los miembros	☐	☐	☐	☐	☐
Otros	☐	☐	☐	☐	☐

Si otros, especificar: _____

6. Oportunidades y limitaciones actuales y futuras

37. ¿En qué medida los factores siguientes limitan/reducen la capacidad de su organización para responder a las expectativas y necesidades de sus miembros?

	no les limita	les limita poco	les limita	les limita mucho
Actitud del gobierno	☐	☐	☐	☐
Actitud de los sindicatos	☐	☐	☐	☐
Restricciones legales a sus actividades	☐	☐	☐	☐
Escasa representatividad de su asociación de empresas	☐	☐	☐	☐
Aspectos financieros — insuficiente número de miembros	☐	☐	☐	☐
Aspectos financieros — cuotas demasiado bajas	☐	☐	☐	☐
Aspectos financieros — imposibilidad de cobrar por los servicios	☐	☐	☐	☐
Falta de interés/apoyo entre los miembros	☐	☐	☐	☐
Falta de apoyo internacional	☐	☐	☐	☐
Competencia de otros — asociaciones empresariales	☐	☐	☐	☐
Competencia de otros — consultores, abogados, etc.	☐	☐	☐	☐
Competencia de otros — servicios gubernamentales, instituciones académicas	☐	☐	☐	☐
Personal insuficiente (en cantidad)	☐	☐	☐	☐
Personal con preparación/cualificación insuficiente	☐	☐	☐	☐
Ausencia de una estrategia de desarrollo y prestación de servicios	☐	☐	☐	☐
Otros	☐	☐	☐	☐

Si otros, especificar: _____

38. ¿Quiénes son los competidores principales de su organización?

Marque todas las casillas que correspondan a su caso, dejando en blanco las demás

	No Importante	Importante	Muy Importante
Asociaciones empresariales nacionales no afiliadas a su organización	☐	☐	☐
Asociaciones empresariales sectoriales no afiliadas a su organización	☐	☐	☐
Cámaras de Comercio e Industria	☐	☐	☐
Asociaciones empresariales regionales no afiliadas a su organización	☐	☐	☐
Entidades afiliadas a su organización	☐	☐	☐
Asociaciones empresariales internacionales	☐	☐	☐
Redes de empleadores ad hoc o informales	☐	☐	☐
Instituciones de formación	☐	☐	☐
Instituciones de gestión de los recursos humanos	☐	☐	☐
Instituciones de gestión	☐	☐	☐
Bufetes de abogados	☐	☐	☐
Consultorías	☐	☐	☐
Servicios gubernamentales	☐	☐	☐
Instituciones académicas	☐	☐	☐
Otros	☐	☐	☐

Si otras, especificar: _____

39. La preocupación por esta competencia, ¿está aumentando o descendiendo en su organización?

Marque las casillas que corresponda, dejando las demás en blanco

	Descenso significativo	Descenso	Sin cambios	Aumento	Aumento significativo
Asociaciones empresariales nacionales no afiliadas a su organización	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones empresariales sectoriales no afiliadas a su organización	☐	☐	☐	☐	☐
Cámaras de Comercio e Industria	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones empresariales regionales no afiliadas a su organización	☐	☐	☐	☐	☐
Entidades afiliadas a su organización	☐	☐	☐	☐	☐
Asociaciones empresariales internacionales	☐	☐	☐	☐	☐
Redes de empleadores	☐	☐	☐	☐	☐
Instituciones de formación	☐	☐	☐	☐	☐
Instituciones de gestión de los recursos humanos	☐	☐	☐	☐	☐
Instituciones de gestión	☐	☐	☐	☐	☐
Bufetes de abogados	☐	☐	☐	☐	☐
Consultorías	☐	☐	☐	☐	☐
Servicios gubernamentales	☐	☐	☐	☐	☐
Instituciones académicas	☐	☐	☐	☐	☐
Otros	☐	☐	☐	☐	☐

Si otras, especificar: _____

40. ¿Tiene previsto actualmente fusionarse con alguna otra organización, sea competidora o complementaria?

- ☐ Sí — con una organización competidora
- ☐ Sí — con una organización complementaria
- ☐ No

41. ¿Tiene previsto actualmente establecer una alianza con alguna otra organización, sea competidora o complementaria?

- ☐ Sí — con una organización competidora
- ☐ Sí — con una organización complementaria
- ☐ No

42. ¿Si ha contestado 'Sí' en una de las dos preguntas anteriores o en ambas, ¿de qué tipo de organización se trata?

43. Si existen otras organizaciones que no están afiliadas a la suya, ¿cómo describiría la relación que mantiene con ellas?

Elija "Competencia" o "Complementariedad" en cada segmento temporal

	Competencia	Complementariedad
Hace cinco años	☐	☐
Actualmente	☐	☐
Dentro de cinco años	☐	☐

44. Si existen otras organizaciones que no están afiliadas a la suya, ¿cómo describiría la relación entre sus papeles respectivos?

Elija por favor "Clara delimitación de responsabilidades" o "Solapamiento de responsabilidades/servicios" en cada segmento temporal

	Clara delimitación de responsabilidades	Solapamiento de responsabilidades/servicios
Hace cinco años	☐	☐
Actualmente	☐	☐
Dentro de cinco años	☐	☐

45. ¿Cómo cree que van a evolucionar, en los próximos cinco años, la presencia y la influencia de los sindicatos en el sector público y en el privado?

Marque la respuesta correspondiente en ambos sectores

	Más débiles	Iguales	Más fuertes
En el sector público	☐	☐	☐
En el sector privado	☐	☐	☐

46. ¿Con qué frecuencia se reúne su organización con los sindicatos?

(Marque la respuesta correspondiente en los tres tipos de reunión)

	Nunca	Raras veces	A veces	A menudo
Para intercambiar información	☐	☐	☐	☐
Para evacuar consultas	☐	☐	☐	☐
Para negociar	☐	☐	☐	☐

8. Efectos de la crisis financiera de 2008

47. ¿Ha producido la crisis iniciada en 2008 cambios significativos en las actividades y prioridades de su organización?

- ☐ Si
☐ No

Si ha contestado 'Sí' en la pregunta anterior, describa por favor esos cambios.

48. ¿Ha sufrido su organización, durante el año pasado, cambios en materia de afiliación o de ingresos que pueda atribuir a la crisis?

	Descenso	Sin cambios	Aumento
Número de miembros	☐	☐	☐
Reducción de las cuotas de afiliación	☐	☐	☐
Nivel del presupuesto	☐	☐	☐
Cuotas impagadas	☐	☐	☐
Ingresos por prestación de servicios	☐	☐	☐
Ingresos por publicaciones	☐	☐	☐

9. Otros comentarios

Utilice por favor este espacio (o añada más páginas) si desea añadir más información u otros comentarios sobre cuestiones que no se han tratado en el cuestionario. Nos ayudaría a conocer mejor la función y las perspectivas de su organización como representante de las empresas en su país.

49. Comentarios

Oficina de Actividades para los Empleadores:

Encuesta de la
OIT a las
Organizaciones
de
Empleadores

2010

Anexo II: Lista de los encuestados

África

Benín	Conseil National du Patronat du Benin (CNP)
Botsuana	Botswana Confederation of Commerce Industry & Manpower (BOCCIM)
Camerún	
Etiopía	Ethiopian Employers' Federation
Ghana	Ghana Employers Association
Lesoto	Association of Lesotho employers and Business
Malawi	Employers Consultative Association of Malawi
Malí	National Council of Employees
Mauricio	Mauritius Employers' Federation
Namibia	Namibian Employers Federation
Senegal	Conseil National du Patronat du Senegal (CNP)
Suazilandia	The Federation of Swaziland Employers & Chamber of Commerce (FSE&CC)
Sudáfrica	Business Unity South Africa
Tanzania	Association of Tanzanian Employers (ATE)
Zimbabue	Employers' confederation of Zimbabwe (EMCOZ)

América

Argentina	Unión Industrial Argentina
Bolivia	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia
Brasil	Confederação Nacional da Indústria (CNI)
Chile	Confederación de la Producción y del Comercio
Colombia	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
Costa Rica	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)
Ecuador	Cámara de Industrias de Guayaquil
El Salvador	Asociación Nacional de la Empresa Privada
Guatemala	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CAFIC)
Guayana	The Consultative Association of Guyanese Industry

Honduras	Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
México	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
Nicaragua	Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP)
Panamá	Consejo Nacional De La Empresa Privada-(CONEP)
Perú	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)
República Dominicana	Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)
Santa Lucía	St. Lucia Employers' Federation
Surinam	Suriname Trade and Industry Association
Uruguay	Cámara de Industrias del Uruguay
Venezuela	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS)

Asia y el Pacífico

Australia	Australian Chamber of Commerce and Industry
Bangladesh	
Camboya	Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA)
China	China Enterprise Confederation
Corea del Sur	Korea Employers Federation
Filipinas	Employers Confederation of the Philippines
Fiyi	Fiji Employers Federation
India	The Employers Federation of India
Indonesia	Employers' Association of Indonesia (APINDO)
Irán	Iranian Confederation of Employers Associates
Japón	Japan Business Federation (Nippon Keidanren)
Kiribati	Kiribati Chamber of Commerce & Industry
Laos	Lao National Chamber of Commerce and Industry
Malasia	Malaysian Employers Federation
Mongolia	Mongolian Employers' Federation
Nueva Zelanda	Business New Zealand
Pakistán	Employers' Federation of Pakistan
Papúa Nueva Guinea	Employers Federation
Singapur	Singapore National Employers Federation

Sri Lanka	The Employers' Federation of Ceylon
Tailandia	Employers' Confederation of Thailand
Tuvalu	Tuvalu National Private Sector Organization (TNPSO)
Vanuatu	Vanuatu Chamber of Commerce and Industry

Europa

Alemania	Confederation of German Employers (BDA)
Armenia	Republican Union of Employers of Armenia
ARY de Macedonia	Organisation of Employers of Macedonia
Austria	Federation of Austrian Industries
Bielorrusia	Business Union of Entrepreneurs and Employers
Bosnia-Herzegovina	Employers Association of Bosnia and Herzegovina
Bulgaria	Bulgarian Industrial Association - Union of Bulgarian Business
Chipre	Cyprus Employers & Industrialists Federation (OEB)
Croacia	Croatian Employers' Association (HUP)
Dinamarca	Confederation of Danish Employers (DA)
España	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
Georgia	Georgia Employers Association
Irlanda	Irish Business and Employers' Confederation
Kazajstán	Confederation of Employers and enterprises of Kazakhstan (CEEK)
la República Checa	Confederation Of Industry of the Czech Republic (SP)
la República Kirguisa	National Confederation of Employers of the Kyrgyz Republic
Montenegro	Montenegrin Employers Federation
Países Bajos	Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW)
Reino Unido	Confederation of British Industry
Rusia	Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP)
Serbia	Serbian Association of Employers
Suiza	Union Patronale Suisse (UPS)
Tayikistán	Association of Employers of the Republic of Tajikistan
Turquía	Turkish Confederation of Employer Associations (TISK)
Ucrania	Federation of Employers of Ukraine (FEU)

