



ENCUENTRO RED LATINOAMERICANA

GESTIÓN DE PERSONAS
POR COMPETENCIAS
Y ORGANIZACIONES SOSTENIBLES

FLORIANÓPOLIS - BRASIL



BOLETÍN N° 9 – Diciembre, 2014

<http://www.redcompetencias.org/>

<http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=16§ion=0>

Síntesis 6° Encuentro de la RED - Florianópolis - Brasil

Patrocinado por:



Serviço Brasileiro de Apoio às
Micro e Pequenas Empresas



Serviço Nacional de
Aprendizagem Rural



Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria

Apoiado por:



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Con el patrocinio de SEBRAE, SENAR y CNI aunado al apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, OIT/CINTERFOR, y con la participación de 91 personas representantes de organizaciones públicas y privadas de Latinoamérica, se llevó a cabo en Florianópolis, Brasil, el 6° Encuentro de la RED latinoamericana de Gestión de personas por competencias y organizaciones sostenibles, entre el 27 y 30 de octubre, 2014.

La bienvenida estuvo a cargo del Comité Organizador del NODO de Brasil y del equipo internacional de la RED.

La inauguración del encuentro contó con la participación de

- **José Claudio dos Santos - Diretor de Administração e Finanças SEBRAE Nacional**
- **Sérgio Cardoso - Diretor Administrativo SEBRAE Santa Catarina**
- **Glauco José Corte - Presidente de la Federación de Industrias de Santa Catarina FIESC. Representando a Confederación Nacional de Indústria (CNI).**
- **Leonard Mertens - Coordinador Gral de SIMAPRO - OIT - para México y Cuba.**



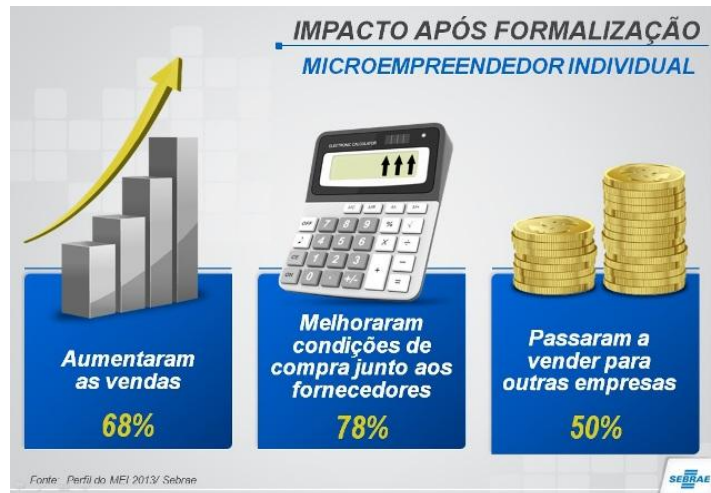
Lunes 27.10 - Eje temático: Gestión por competencias, Gestión por competencia, productividad y sostenibilidad

Programa de formalização Micro Empreendedor Individual - Sustentabilidade social



José Claudio dos Santos
Diretor de Administração e Finanças - SEBRAE Nacional

O empreendedorismo vem crescendo muito no país, principalmente nos últimos anos. Agora, é fundamental que cresça não apenas a quantidade de empresas, mas sua participação na economia, no PIB, na geração e manutenção de empregos formais e nas exportações. Por meio de cinco tópicos, aborda a economia informal, os principais marcos regulatórios para viabilizar um ambiente favorável à formalização e ao desenvolvimento dos pequenos negócios, a participação crescente e cada vez mais relevante das micro e pequenas empresas na economia brasileira, presente as condições virtuosas que se tem verificado no mercado nacional, trazendo também o perfil do microempreendedor individual e os ganhos resultantes da sua formalização e o papel contributivo do Sebrae no apoio ao segmento.



BENEFÍCIOS MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

DIREITOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Aposentadoria por idade / invalidez
- Auxílio-doença
- Licença-maternidade
- Auxílio Reclusão
- Pensão por Morte

CIDADANIA EMPRESARIAL SOCIAL

- CNPJ
- Emissão de Nota Fiscal
- Crédito para Pessoa Jurídica etc.
- Acesso a Compras Governamentais
- Apoio e capacitação
- Desburocratização

SEMANA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

A iniciativa tem como foco principal oferecer

CAPACITAÇÕES – SEI

ORIENTAÇÕES sobre

- Obrigações Legais
- Serviços de formalização, baixa e alteração cadastral
- Orientações sobre Preenchimento da Declaração Anual de Faturamento
- Entre outros temas envolvendo o MEI

Gestionando la experiencia de nuestros colaboradores a través de un modelo basado en competencias



Rubén López Luna
Gerente Corporativo de
Capacitación de
Recursos Humanos –
Grupo LALA México

En el Grupo Industrial LALA no sólo estamos conscientes, sino realmente convencidos de que el activo más valioso con el que contamos es sin duda la experiencia de nuestros más de 30 mil colaboradores, quienes con su trabajo diario contribuyen para que nuestra empresa alcance sus objetivos de Rentabilidad y de Productividad.

Tenemos la responsabilidad de gestionar las competencias de nuestros colaboradores, mismas que han sido desarrolladas producto de sus años de experiencia, proponiendo que juntos lo aceptemos como una corresponsabilidad para entender y en la mejor medida lograr sus necesidades de desarrollo, a través del aprovechamiento de sus capacidades, virtudes, intereses, valores y retos. Abordó el ¿cómo? han llegado al acuerdo de hacer de esta gestión una verdadera corresponsabilidad entre colaboradores y empresa alcanzando juntos objetivos como organización.

ESTANDARIZACIÓN

Convocamos a los dueños de los procesos, a quienes realmente ejecutan funciones operativas, poniéndonos de acuerdo en las habilidades y conocimientos suficientes para desempeñar funciones productivas a nivel de expertos.



CORRESPONSABILIDAD

Empoderamos a nuestros colaboradores para que sean ellos mismos quienes nos ayuden a definir las competencias que se comprometen a desempeñar, esto determina las expectativas que LALA tienen de ellos.



EVALUACIÓN

Para esta tarea no intervienen externos, el verdadero espertís esta al interior de LALA, proporcionamos metodología de evaluación y desarrollamos a nuestro equipo de evaluadores, la formula es: “colaboradores evaluando colaboradores!!”.



SINDICATO

En LALA venimos cerrando la brecha entre la implementación de programas de desarrollo y su aceptación por parte de las organizaciones sindicales, siendo una necesidad para el desarrollo y formación de sus agremiados.



Martes 28.10 - Eje temático: Gestión del cambio y herramientas para el aprendizaje permanente - individual y grupal

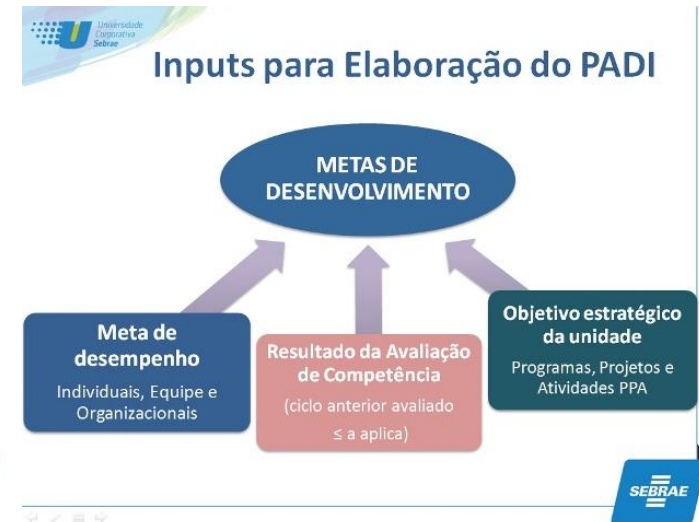
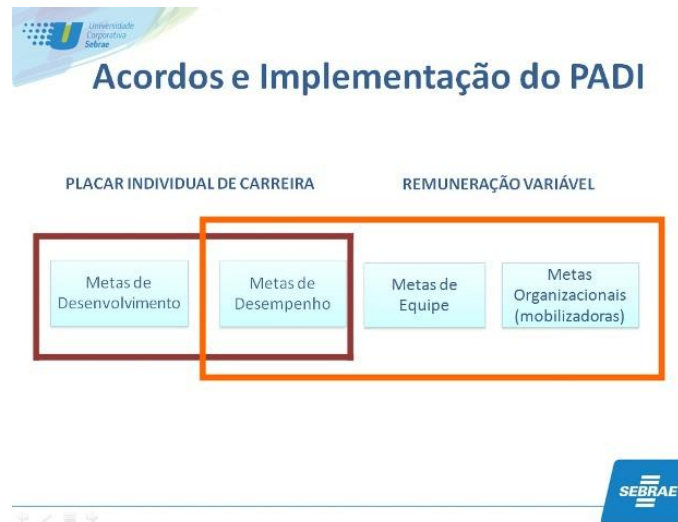
Formação por competências e novas tecnologias



Alzira Vieira
Gerente da
Universidade
Corporativa SEBRAE,
Brasil

A Universidade Corporativa SEBRAE tem como objetivo promover a educação continuada de seus colaboradores diretos e indiretos, visando o atendimento de excelência ao empreendedor e à micro e pequena empresa. Apoiada em uma estrutura virtual, que possibilita diferentes níveis de interação, a UCSEBRAE criou, ao longo desses seis anos, vários formatos de aprendizagem, proporcionando uma ação comunicativa e interativa entre e com os públicos-alvo e com o contexto em que atua.

Parâmetros: Inovação, Corresponsabilidade com o aprendizado, Compartilhamento, Transparência, Flexibilidade, Cidadania, Universalização.



O Desafio da Educação Corporativa no Banco do Brasil: Estratégias para Desenvolver Competências e Fortalecer o significado do Trabalho



Fabricio Fernando Foganhole dos Santos
Gerente da Divisão de Planejamento e Gestão do Conhecimento da U.C do Banco do Brasil

Entende-se a aprendizagem como processo ou meio pelo qual se adquire competências e o desempenho como a manifestação do que o indivíduo aprendeu. Com base na análise desses critérios, é possível formular conteúdos mais complexos, considerando as diversas novas formas de aprendizagem: videoaulas, e-books, podcasts, jogos institucionais, entre outros. O Banco do Brasil está inserido nesse cenário e, para atender com excelência seus mais de 114 mil funcionários, desenvolve cursos presenciais, em serviço, online e blended, alinhados à estratégia corporativa. Até setembro de 2014, o Portal UniBB, plataforma para realização de cursos online, registrou mais de 2,5 milhões de cursos concluídos, uma média de 23 cursos concluídos por funcionário no decorrer do ano, 37 mil comentários no módulo colaborativo, com um índice de satisfação de 96,85%.



Reinserción/rehabilitación integral. Ejército de Colombia



**César Augusto Giraldo
Aristizabal**

Sargento Vice Primero
Ejército de Colombia
Jefatura de Desarrollo
Humano

Desde el año 2010, la Dirección de Personal del Ejército de Colombia previendo la entrada en vigencia de la Ley de Rehabilitación Integral de la Fuerza pública para Colombia, desarrollo una Alianza con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), en dos vías, Certificación de Competencias Laborales y Programas Tecnológicos a la medida, en modalidad virtual.

Como resultado de esta iniciativa se tienen a la fecha en formación tecnología 747 militares en situación de discapacidad en los siguientes programas así: Tecnología en Gestión de Talento Humano, Gestión de recursos y logística, gestión empresarial, gestión documental, gestión administrativa, gestión empresarial. Como valor agregado se desarrolló el Modelo de Gestión por competencias y ocupaciones.

PRIMERA FASE DEL MODELO

DIFERENCIA DE NUESTRO MODELO

CAUSALES	TODOS	
	FALLECIDOS	HERIDOS
COMBATE	3,580	6,354
MINA AEI	1,908	5,469
TOTAL	5,488	11,823

"Fe en la Causa"
"Actitud Positiva para vencer"

Ejército Nacional

PLAN DE REHABILITACIÓN INTEGRAL PRIE (LEY 1471/2011)

ESPECIALISTAS AREAS ADMINISTRATIVAS

- To. Gestión Administrativa (Civ)
- To. Gestión Empresarial
- To. Propiedad horizontal-finca raíz (42)
- To. Logística
- To. Gestión Documental
- To. Talento Humano (35)

SENA

ESPECIALISTAS DE LAS ARMAS (DOCENCIA)

ESINF | ESCAB | ESART | ESING | ESAVE

CAPACITACIÓN

ESMIC – EMSUB: Formación profesional - tecnológica

* Inventario de cargos – manuales de funciones con panoramas de riesgos (Ejemplo)

"Fe en la Causa"
"Actitud Positiva para vencer"

Ejército Nacional

PLAN DE REHABILITACIÓN INTEGRAL PRIE (LEY 1471/2011)

ESPECIALISTAS AREAS ADMINISTRATIVAS

- To. Gestión Administrativa (Civ)
- To. Gestión Empresarial
- To. Propiedad horizontal-finca raíz (42)
- To. Logística
- To. Gestión Documental
- To. Talento Humano (35)

SENA

ESPECIALISTAS DE LAS ARMAS (DOCENCIA)

ESINF | ESCAB | ESART | ESING | ESAVE

CAPACITACIÓN

ESMIC – EMSUB: Formación profesional - tecnológica

* Inventario de cargos – manuales de funciones con panoramas de riesgos (Ejemplo)

"Fe en la Causa"
"Actitud Positiva para vencer"

Ejército Nacional

6.2.2 APLICATIVO PARA EVALUAR DESEMPEÑO

VALIDADO POR LA MESA SECTORIAL DE RECURSOS HUMANOS DE COLOMBIA

"Fe en la Causa"
"Actitud Positiva para vencer"

Jefatura Desarrollo Humano

Miércoles 29.10 - Eje temático: Gestão por competência en las PYME

Marco de competências para Pyme SEBRAE



Mirela Malvestiti
Gerente da unidade de capacitação empresarial do SEBRAE

Abordó las referencias educacionales de SEBRAE para la oferta de capacitación dirigida a las PYME en el contexto de la exigencia de la sociedad actual que requiere personas empreendedoras, autónomas con múltiples competencias.

La oferta se basa en una concepción de capacitación por competencia centrándose en el aprendizaje de la persona y en su actuación en la sociedad como agente social.

Presentó el modelo de investigación y desarrollo de soluciones para generar una oferta de capacitación a la medida.

Entre los varios productos de SEBRAE para la educación emprendedora, se encuentra la gestión estratégica de personas por competencia orientada a que el empresario defina las competencias en el ámbito de su empresa.

Concepção educacional integrada do SEBRAE

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Aprender Conhecer • Teorias cognitivas • Hemisfério esquerdo • Razão/lógica • Pensar crítico • Competências cognitivas | <ul style="list-style-type: none"> • Aprender Ser/Conviver • Teorias humanistas • Hemisfério direito • Intuição/síntese • Pensar criativo • Competências atitudinais |
| <ul style="list-style-type: none"> • Aprender Fazer • Teoria sociocrítica • Base do cérebro • Motriz/operacional • Pensar operacional • Competências de aplicação | |



Especialistas em pequenos negócios / 0800 570 0800 / www.sebrae.com.br

SEGMENTAÇÃO DO PÚBLICO-ALVO

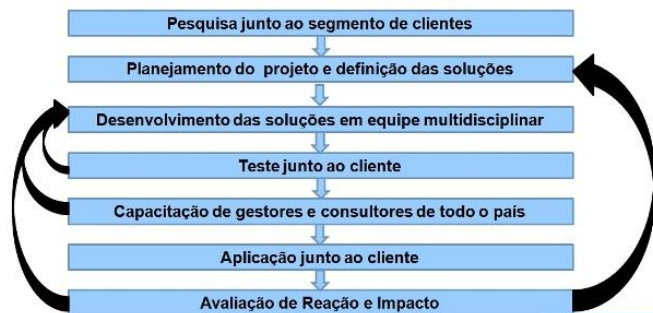


Fonte: Sebrae, 2013 (Cenário de Atuação 2014-2017)

Especialistas em pequenos negócios / 0800 570 0800 / www.sebrae.com.br

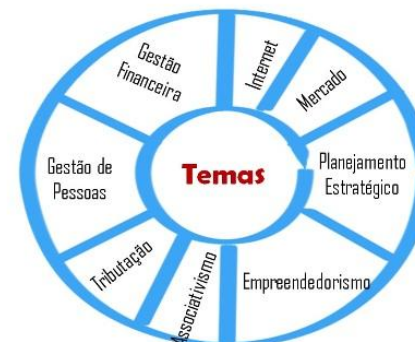


Modelo de Pesquisa e desenvolvimento de projetos de capacitação empresarial



Especialistas em pequenos negócios / 0800 570 0800 / www.sebrae.com.br

Soluções Na Medida



Especialistas em pequenos negócios / 0800 570 0800 / www.sebrae.com.br

Gestión por competencias y resultados en las M&PE



José Marcos de Carvalho
Gerente administrativo e financeiro de IMAFLORA - Brasil

Abordó el proceso de implementación del modelo de gestión por competencia en la organización sin fines de lucro, presente en 21 estados de Brasil con un equipo de 60 funcionarios y 20 consultores/auditores externos. Presentó la integración y alineamiento del modelo de gestión de personas con la estrategia de la organización, su misión y visión.

En este contexto expuso los planes de carrera de los funcionarios, el conjunto de competencias requeridas en las distintas posiciones de manera que contribuyan a agregar valor a la organización. En el desarrollo de los planes de carrera explicó los beneficios y dificultades que se presentaron así como los mecanismos utilizados para la introducción de ajustes y adaptaciones. Concluyó con los retos que actualmente enfrenta el modelo.



13



20



14



21

Gestión de competencias verdes para mejorar la productividad en PYME Turismo – MÉXICO



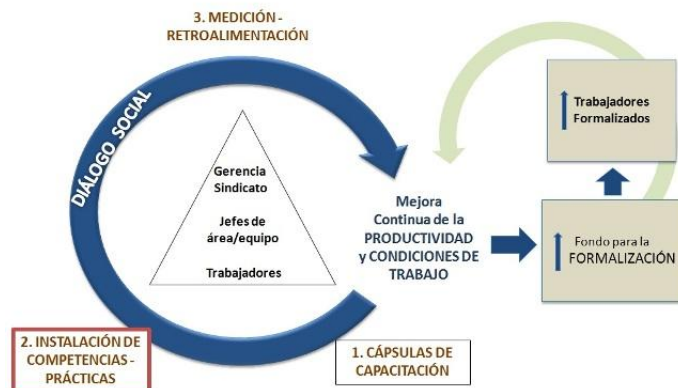
Alberto Quintero
Empresario -
Restaurante el Chivero
Bahía de Banderas –
México



Jesús Castro Vargas
Secretario General
Sección 42 Sindicato
Trabajadores Industria
Gastronómica, Hotelera,
Similares y Conexos del
Estado de Nayarit (CTM)

En el marco del programa FORLAC, la empresa participó de las herramientas que la OIT acercó a las PYME del sector turístico para mejorar su productividad y condiciones de trabajo, mediante la implementación de prácticas verdes, el diálogo social y el trabajo decente. A través de cápsulas de capacitación de SIMAPRO, se formó a y se introdujeron prácticas verdes ligadas a optimizar el uso de los insumos, la mejora de los procesos y estandarización de operaciones que permitieron una comunicación efectiva entre las áreas. El fondo de ahorro que generó el incremento de ingresos a partir de la mejora, hicieron posible la formalización de trabajadores.

Modelo Integral de Formalización Laboral

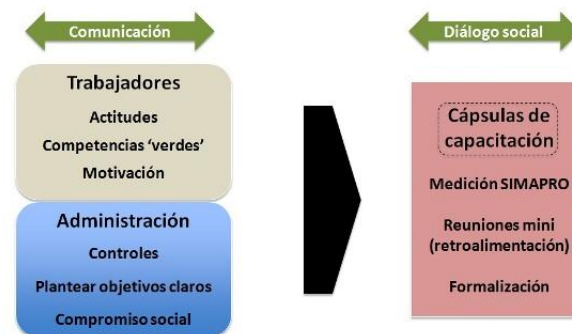


Mejora continua y medición

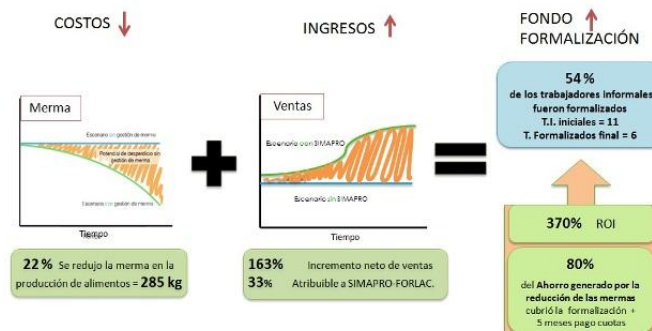


¿Cómo cambiar mi empresa?

Cambios:



Resultados



Jueves 30.10 Eje temático: Evaluación del sistema y subsistemas de la GPxC

Programa de Gestão de Pessoas EVOLUA - CNI – BRASIL

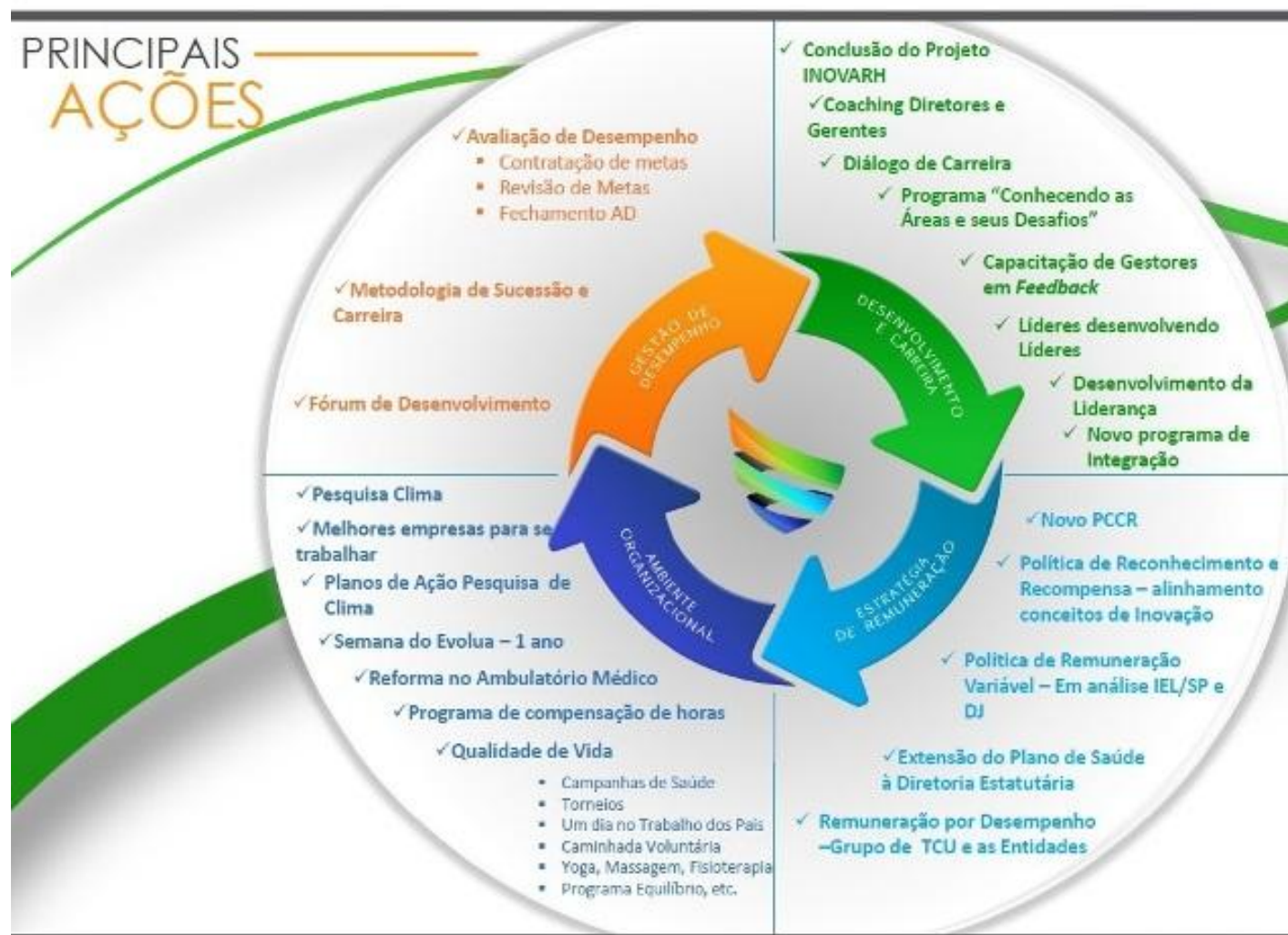


Renato Paiva
Gerente Executivo de
Recursos Humanos

Programa de Gestão de Pessoas Evolua foi estruturado com base na meritocracia. Tem como objetivo principal alinhar as iniciativas de RH à estratégia organizacional.

Seu principal desafio é tornar o Sistema Indústria um dos melhores lugares para se trabalhar no Brasil. É um programa sustentado em quatro pilares:

- Gestão de Desempenho
- Desenvolvimento e Carreira
- Estratégia de Remuneração
- Ambiente Organizacional



Plan de carrera de Técnicos de Servicio basado en competencias - Sandvik Chile

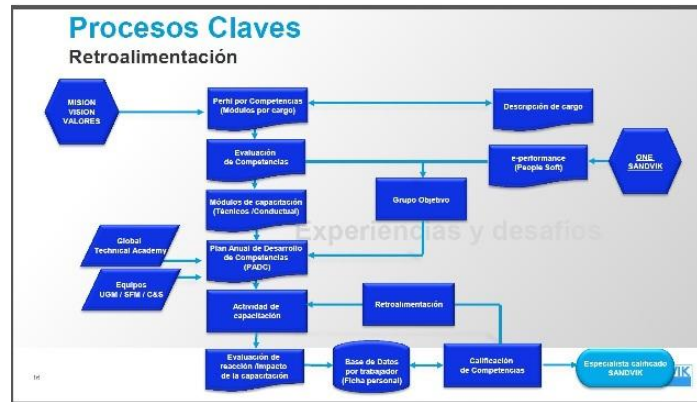
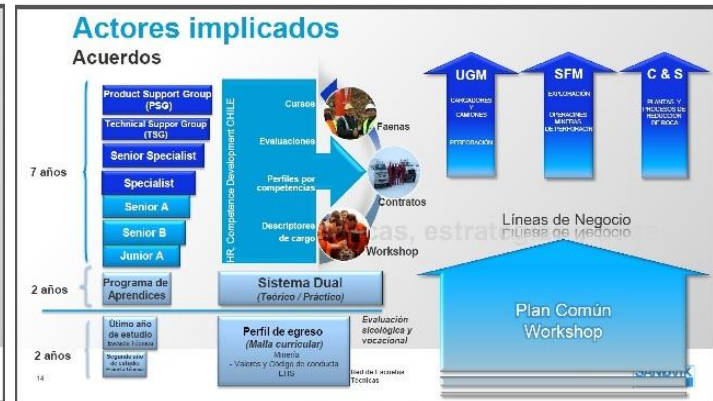


Ivan García
Head of Competence Development in Sandvik Chile

Presentó el plan de carrera de Técnicos de Servicio basado en competencias, que Sandvik Chile ha implementado para gestionar la estabilidad, proyección y mejora de su capital humano especializado en prestación de servicios para la industria minera. Expone, su origen, propósitos, etapas y actores implicados en su implementación.

El sistema se basa en el modelo de carrera de la compañía, cultura, valores corporativos, visión y estrategia global de Recursos Humanos de Sandvik.

Presenta los procesos claves, estrategia de evaluación, experiencias, desafíos y principales conclusiones del sistema en sus cuatro años de operación.



27.10 - FERIA DE EXPERIENCIAS

Desarrollo de Competencias laborales para personas con discapacidad bajo el Modelo Empleo con Apoyo ARESPE - CHILE



Sandra de Lourde Olave Vera
Directora Ejecutiva de Fundación Arando Esperanza

Experiencia que se desarrolla desde el 2004 a la fecha. Proceso de inclusión de más 900 personas en 10 años con una tasa promedio de inserción laboral de un 70% y de permanencia en los puestos de trabajo un 94%. / Innovación del Modelo de Empleo con Apoyo de Estados Unidos creando un Modelo propio de Inclusión Socio laboral de personas con discapacidad. Aplicar y desarrollar de Competencias Laborales en planes formativos en formación de oficio para personas con discapacidad.

Nuestros Valores Fundamentales

NO debe haber ningún tipo de Discriminación

NO debe haber ningún trato especial

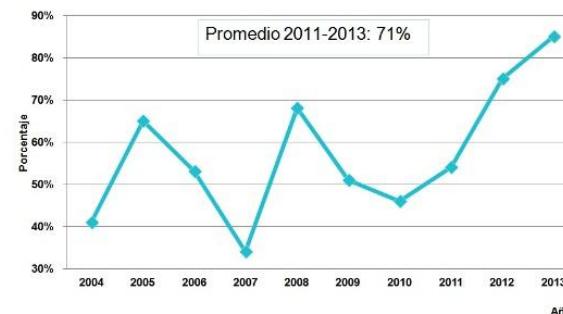
Queremos verlos y tratarlos como a todo el mundo



Modelo ARESPE de Empleo con Apoyo



Inclusión 2004-2013

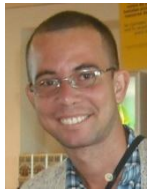


Votada como
Mejor
experiencia de
la feria 2014

Impacto del sistema integrado de gestión de la productividad en el campo y la industria azucarera cubana CUBA

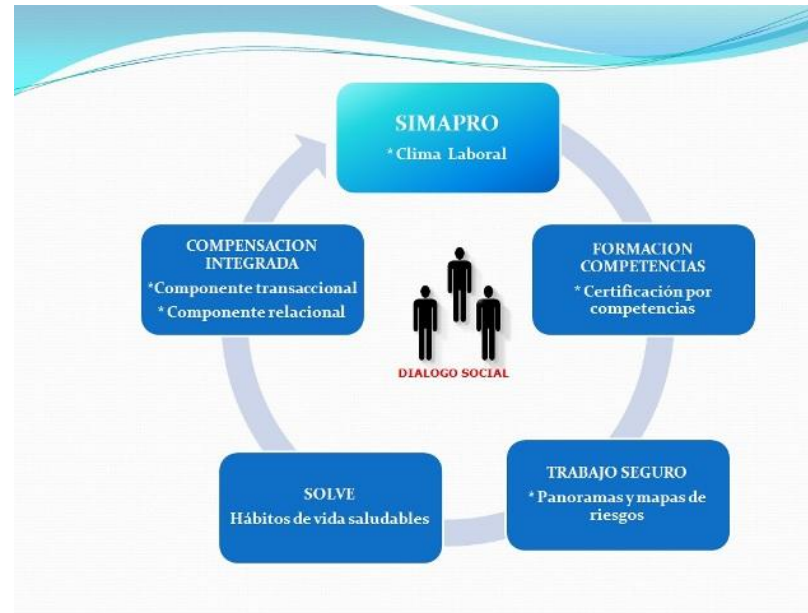


Eduardo Larrosa Vázquez
Director de Capital Humano del Grupo Azucarero AZCUBA



Ismael López Suárez
Director de capital Humano de la Empresa Azucarera Granma

La evaluación se realiza sobre la base de la matriz de indicadores de impacto abierta por cada una de las herramientas de gestión del capital humano, a partir del aislamiento de variables independientes que tiene como eje central a SIMAPRO.



Modelo de evaluación y certificación por Competencias COLOMBIA



Rolan Sánchez Ojeda
Asesor del Instituto de Estudios del Ministerio Público y la Procuraduría General De La Nación

Expuso la experiencia de la Procuraduría General de la Nación-PGN de Colombia, la cual a través del Instituto de Estudios del Ministerio Público-IEMP, desde el mes de septiembre de 2013 viene certificando el personal de la PGN en normas de competencia laboral de corte misional, en áreas estratégicas de conciliación y disciplinario.

Se parte de la ubicación de lo que es la PGN y el IEMP, donde se resalta la misionalidad de cada una de ellas, para luego llegar al proceso de certificación de personas con sus alcances y resultados. Se concluye con las reflexiones finales donde resaltamos los logros, las lecciones aprendidas y perspectivas del mismo.



28.10 - FERIA DE EXPERIENCIAS

Desarrollo de competencias de liderazgo en Mandos Medios e implementación de SIMAPRO Agrícola Ana María del Holding SURFRUT, sector agroindustria exportadora –CHILE



Andrea Elizabeth Poblete Soto
Ingeniero Agrónomo - Coordinadora SIMAPRO



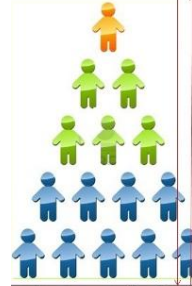
Pablo Antonio González Soto
Técnico Agrícola - Formador Líder SIMAPRO

Se preparó a mandos medios para que transiten desde un rol de "técnico laboral" que maneja los procesos y supervisa las operaciones, a uno de Líder que gestiona personas e impulsa las mejoras. Se trabajó en función de desarrollar competencias de liderazgo e implementación de la metodología la empresa SIMAPRO.

Resultados: permitió a la empresa movilizar el aprendizaje y el diálogo social la medición sistemática de indicadores disminución de costos, aumento de las tasas de retención de personal, mejora en la calidad de los procesos, calidad de vida de los trabajadores.



Análisis de Contexto Año 2013



Objetivos e indicadores definidos y validados por todos los niveles jerárquicos.

DIÁLOGO SOCIAL

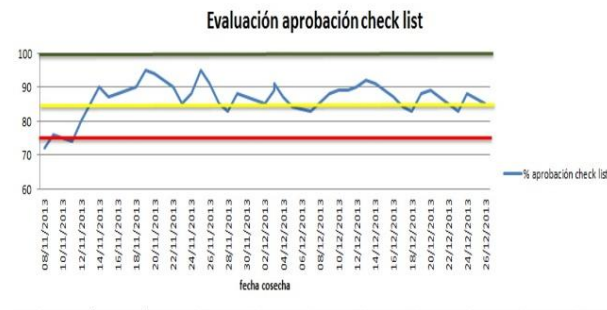
Nivel Jerárquico	Comités SIMAPRO	Actores Sociales Responsables
Estratégico	Gerente Agrícola	Andrés Chávez
	Gerente Gestión de Personas	Drina Sotomayor
Táctico	Gerente Agrícola	Andrés Chávez
	Gerente Gestión de Personas Coordinadora SIMAPRO Formador SIMAPRO Líder	Drina Sotomayor Andrea Poblete Pablo González
Operativo	Coordinadora formador Líder SIMAPRO	Andrea Poblete Pablo González
	Jefes de Huerto	Luis Escobar Bernardo Mondaca Gonzalo Bustamante
Supervisores con sus cuadrillas de cosecheros		



GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Proceso de Cosecha de cerezas



Resultados control gestión



Certificación de competencias en un proceso de fusión. Grupo TA-TA S.A. URUGUAY



Virginia Fasano
Gerente de Gestión Humana de TA-TA S.A.

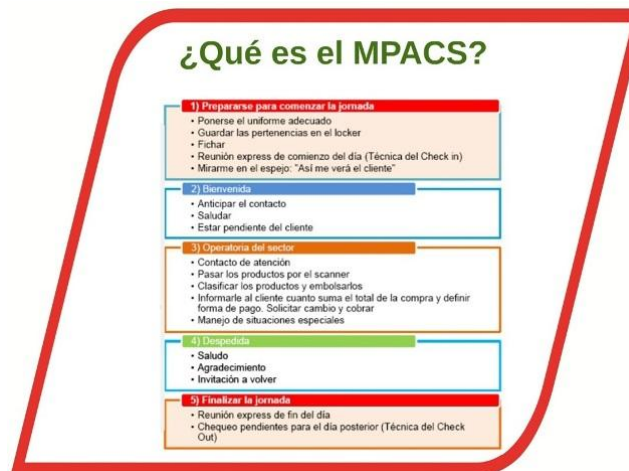


Verona Ferraro
Jefe de Selección de Personal de TA-TA S.A.



Verónica Torres
Jefe de Desarrollo Organizacional de TA-TA S.A.

La certificación surge como parte del proceso de Transformación Cultural, del que surge el diseño de un Modelo de Atención al Cliente y Calidad de Servicio de la Empresa. Se certificaron cien Formadores Internos para aplicar el Modelo, quienes demostraron el desarrollo de las competencias necesarias para tal fin y recibieron el reconocimiento al aprendizaje adquirido. Este proceso sustenta la transformación cultural en una Compañía de gran porte.



Modelo de aprendiz calificado basado en formación dual por competencias México



Maximiliano Camiro Vázquez
 Director Jurídico de la Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica



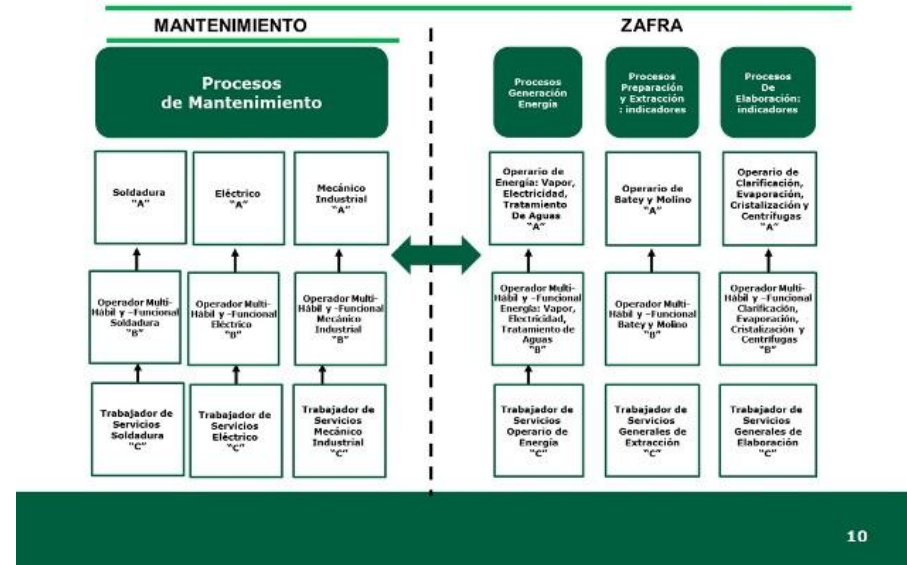
Gerardo Gutiérrez Reyes
 Secretario de organización del Sindicato de Trabajadores de la industria Azucarera y Similares de la República Mexicana



Marco Terrazas Juárez
 Secretario de asuntos similares y conexos del comité ejecutivo nacional del sindicato de la industria azucarera

Ante la perspectiva de retiro de más de 40% de los trabajadores de la industria en los próximos 6 años, la alternativa de formar personal capacitado a través de un modelo de Formación Dual permitirá tener el personal con las competencias requeridas en puestos multi-hábiles y multi-funcionales. El modelo está basado en competencias y en un programa de trabajo y formación en la empresa y en la escuela.

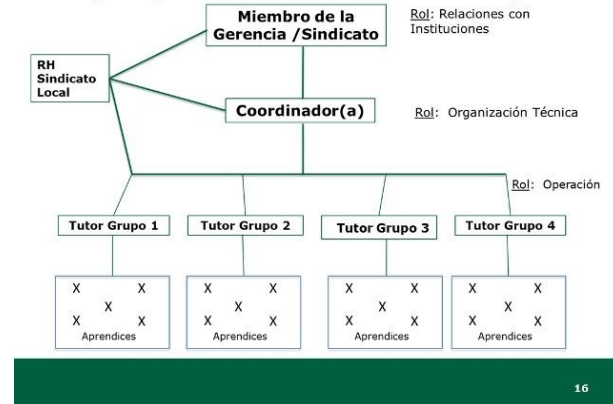
Modelo de Aprendizaje



Organigrama de la Dirección y Gestión del Proyecto



Organigrama de Gestión en el Ingenio



29.10 - FERIA DE EXPERIENCIAS

Una cultura de aprendizaje: El sostén de la mejora continua Promex- México



Stephan de Bock
Managing Director

A partir de la perspectiva que se tiene de que Promex se amplíe en el corto plazo, se aplicó la metodología SIMAPRO. La experiencia se basó en el aprendizaje para llevar el SIMAPRO en la empresa a través de la comprensión y puesta en marcha de sus pilares: Mejora continua, Medición de indicadores y Capacitación permanente.

Inicialmente se aplicó un diagnóstico para establecer las condiciones en que se encontraba la empresa, a través de indicadores; los mismos instrumentos se aplicarán al término de esta fase en noviembre próximo.

La experiencia ha sido muy buena, ya que se logró el aprendizaje que se deseaba y se adquirieron mejores prácticas para fortalecer el trabajo en equipo, como la formación de una Comisión Mixta o Comité SIMAPRO, con los mandos medios, el Sindicato y el Gerente.

A la fecha se tienen registradas 56 propuestas de mejora, de las cuales se han implementado más de la mitad, siendo 27 de aspectos ecológicos, 13 de sociales y 6 de ambientales.

¿Por qué se Inicia un Programa de Mejora Continua en una Exitosa Empresa Global?

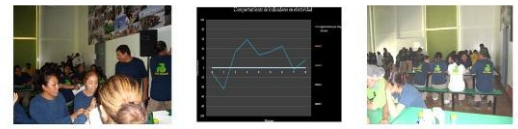
- ✓ Perspectiva de que Rijk Zwaan Promex crezca (+3ha)
- ✓ Por la autonomía en la toma de decisiones
- ✓ Estructura horizontal
- ✓ Producto de lo más alta calidad
- ✓ Más importancia a la medición
- ✓ El programa se basa en el aprendizaje continuo de todo el personal de la empresa.



¿En qué Consiste la Metodología Aplicada?

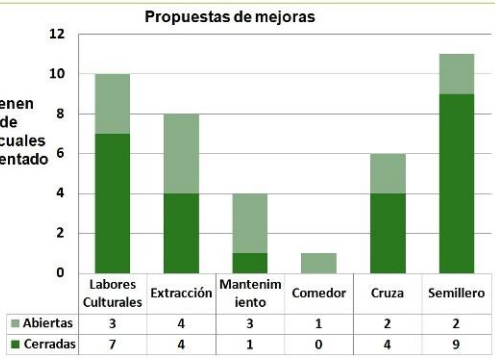
Se soporta en tres pilares:

- ✓ La capacitación continua de los trabajadores.
- ✓ El seguimiento de la medición de indicadores.
- ✓ La participación de todo el personal mediante propuestas de mejora.

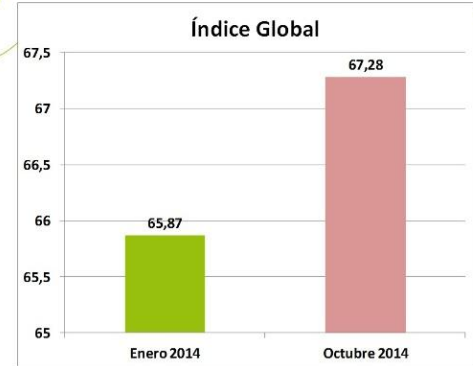


¿Qué Resultados se Han Logrado?

A la fecha se tienen 40 propuestas de mejora, de las cuales se han implementado 25.



Resultados de Clima Laboral



Modelo de certificación de competencias en El Salvador y la red de las IFP de la Región



Juan Carlos Miranda
Gerente Técnico del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP

Presentó la experiencia en el campo de los modelos que conviven de certificación de competencias, su evolución y los requisitos para implementar dichos modelos.

La certificación de evaluadores de competencia laboral, diseñadores de instrumentos y normalizadores de estándares de competencia laboral, tanto en El Salvador como con la Red de instituciones de formación profesional de la Región Centroamericana y el Caribe.

OBJETIVOS DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

- Reconocimiento a nivel nacional de las competencias de un trabajador, adquiridas en el trabajo o mediante la formación.
- Facilitar la transferencia del individuo dentro de un mismo proceso productivo o entre empresas.
- Desarrollo continuo de habilidades que le permitan la adaptación y diversificación productiva.
- Detectar necesidades de capacitación.
- Reducir los costos en los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

COMPONENTES DEFINIDOS EN LA EXPERIENCIA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA INDUSTRIA DEL PLÁSTICO



MODELO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LA INDUSTRIA DEL PLÁSTICO

Resultados

- 154 Trabajadores certificados en el proceso de extrusión de película tubular de polietileno.
- 29 Trabajadores certificados en el proceso de impresión flexográfica en diversos tipos de sustratos y películas plásticas.
- 29 Trabajadores certificados en la obtención de productos plásticos mediante el proceso de moldeo por soplado.
- 42 Trabajadores certificados en obtención de productos plásticos mediante el proceso de moldeo por inyección.
- 29 trabajadores evaluadores certificados.
- 18 trabajadores formadores certificados.

301 Trabajadores certificados

MODELO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA FACILITADORES, INSTRUCTORES Y TRABAJADORES EN LAS COMPETENCIAS METODOLÓGICAS

Resultados

- 21 Proveedores evaluadores.
- 18 Proveedores formadores.
- 29 Trabajadores evaluadores.
- 18 Trabajadores formadores.

86 Profesionales certificados

Diálogo social para la productividad y trabajo decente Sonora - México



Vicente Javier Solís Granados
Secretario de Educación,
Capacitación y adiestramiento,
Federación de Trabajadores del
Estado de Sonora, CTM

Se presentó el caso de la central sindical CTM Sonora para impulsar mediante el diálogo social condiciones para concretar las recomendaciones de la OIT y la legislación laboral de México en materia de productividad, competencias laborales y trabajo decente. Se analizó los conceptos de trabajo decente, productividad, competencias y la vinculación entre salario y productividad y la estructura y funciones integrados en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Concluyó enfatizando la importancia de la participación de los sindicatos y el diálogo social entre trabajadores, empleadores, instituciones educativas y representantes del Gobierno para mejorar la productividad y el trabajo decente en los centros de trabajo.

Productividad, negociación colectiva y salarios

- **La conexión entre los salarios y la productividad puede estimularse a través de la negociación colectiva y la inclusión de indicadores sobre productividad.** Donde tal institución existe, los salarios son en parte un resultado de la negociación colectiva. Dada la dificultad con organizar a trabajadores, en particular en el contexto del aumento en la segmentación creciente del mercado de trabajo y rápidos cambios tecnológicos, **es importante crear un medio más propicio y favorable para la negociación colectiva y para facilitar a los trabajadores la demanda de una proporción adecuada de la producción económica.**



Diálogo Social en Sonora: Actores

- Federación de trabajadores del Estado de Sonora CTM
- Congreso del Estado
- Secretaría del trabajo y de Economía del Gobierno del Estado y del Gobierno federal
- Instituciones de Educación media y superior: Unison, UTH, ITH, ITSON. CONALEP, ICATSON
- Cámaras empresariales y Empresas
- Organización Internacional del Trabajo



OBJETIVO

Mejorar la productividad y competitividad de las empresas, incrementar la calificación, empleabilidad e ingreso de los trabajadores y avanzar en el Trabajo Decente, en el marco de la reforma laboral, el dialogo social y la vinculación entre educación y trabajo.

