

TALLER



7^o Encuentro de la
Red Latinoamericana
de Gestión de Personas por Competencias
y Organizaciones Sostenibles
"Competencias":
Estabón hacia la Productividad y Sostenibilidad en las Organizaciones

Puebla, México
Centro Expositor de los
Fuertes de Loreto y
Guadalupe

12 al 15
octubre
2015

Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles

Desafíos para la gestión y desarrollo de competencias en las PyME's

¿Qué se entiende por el desafío para la gestión y desarrollo de competencias en las PyME's?



Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE

Alta concentración del empleo y menos empleo asalariado

Mayor especialización en el sector primario y en servicios de menor valor agregado

Dificultades para incorporar capital humano

Mayor participación de jóvenes y mayores dificultades para la inserción de las mujeres

Alta informalidad, empresarial y laboral

Brechas salariales y distribución del ingreso

Afiliación sindical y negociación colectiva

Cotizaciones y cobertura del sistema de salud



Fuente de datos contexto:

OIT

Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe

Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015. 72 p.

Estadística

Gráfico 2. América Latina: Estructura del empleo por tamaño de empresa 2013 (porcentajes)

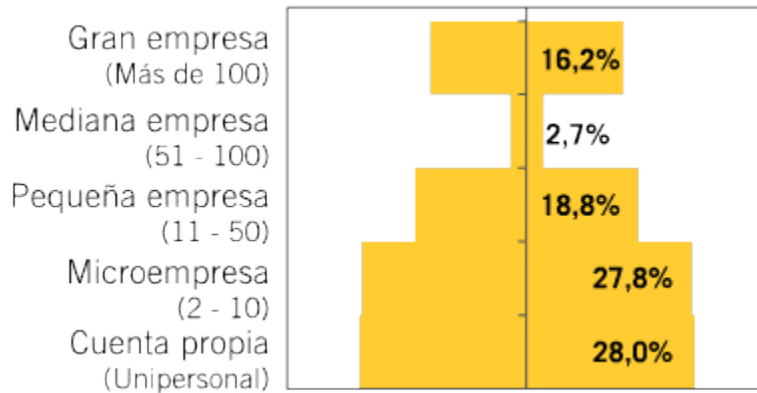
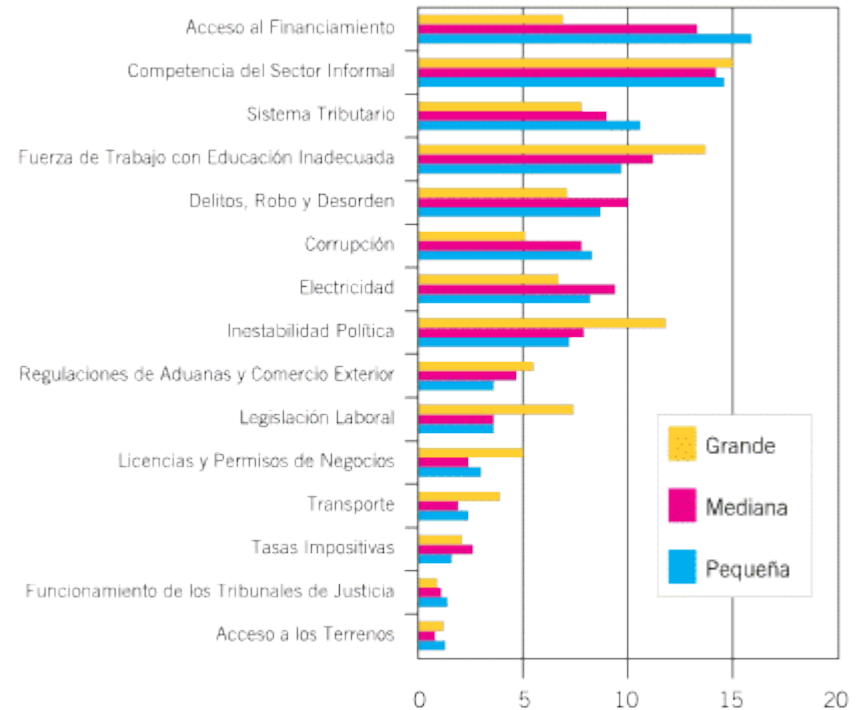


Gráfico 4. América Latina y el Caribe: Principal obstáculo para el desarrollo empresarial 2010 (porcentajes)



Notas: Pequeña empresa (5 a 19 trabajadores), Mediana empresa (20-99) y Empresa grande (100 a más trabajadores). Solo se incluyen empresas formales del sector manufacturas.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Banco Mundial (2012b).

Cuadro 3. América Latina: Nivel educativo de los trabajadores por tamaño de empresa 2003 y 2013 (porcentajes)

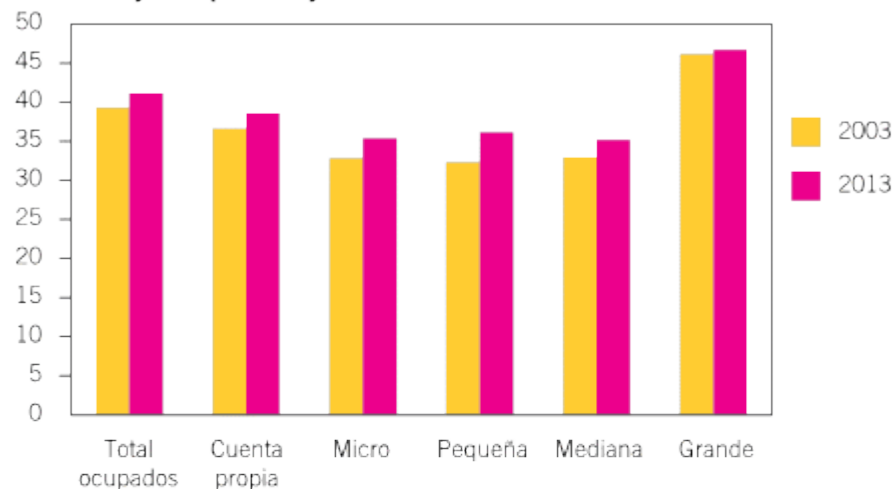
	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro-empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
2003						
Sin nivel y primario	52,2	68,8	56,8	39,6	28,3	20,9
Secundario	29,7	21,5	30,7	38,9	36,6	34,2
Superior	18,1	9,7	12,5	21,5	35,2	44,9
2013						
Sin nivel y primario	39,1	57,1	42,9	27,2	19,0	12,7
Secundario	38,2	30,2	41,8	45,3	43,9	37,2
Superior	22,7	12,7	15,2	27,5	37,1	50,1

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de 18 países. Ver nota a pie de página 4.

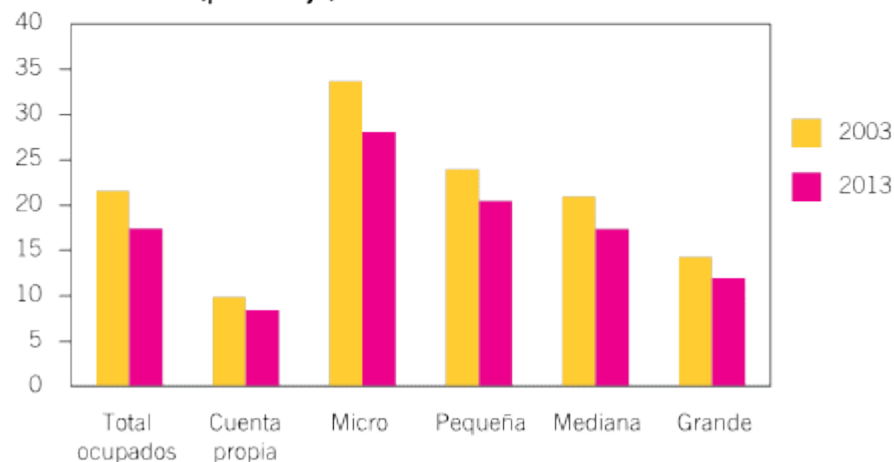


Gráfico 9. América Latina: Participación de jóvenes y mujeres en el empleo por tamaño de empresa 2003 y 2013 (porcentajes)

a. Mujeres (porcentaje)

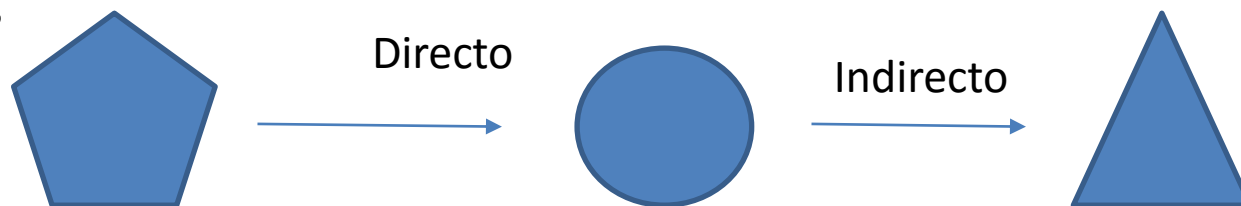


b. Jóvenes (porcentaje)



CUESTIONAMIENTO PARA EL APRENDIZAJE

- ¿Cuáles son los beneficios para que un empresario MIPyME opte por la gestión y desarrollo de competencias



Directos	Indirectos	Consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilidad • Autonomía del negocio • Mejora del clima laboral • Procedimientos estandarizados • Gestión RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la efectividad • Mayor productividad • Mejor calidad de vida de trabajadores y empresario 	<ul style="list-style-type: none"> • Fidelidad y pertenencia • Mayor seguridad y salud en el trabajo • Menos ausentismo • Reducción de riesgo financiero • Mayor conciencia de negocio



CUESTIONAMIENTO PARA EL APRENDIZAJE

- ¿Qué políticas públicas hacen falta para que las MIPyME accedan a la gestión por competencias?

- Mayor información y difusión de los programas relacionados con el tema
- Hacer que se cumplan las leyes de capacitación por competencias
- No obstaculizar
- ***Incentivos para orientación a gestionar la competencia bajo la responsabilidad del empresario***
- Apoyo para acompañamiento técnico

