

Diálogo Social para la productividad y el trabajo decente en Sonora

Productividad y calidad de vida

- ***“La productividad no es todo, pero en el largo plazo es casi todo. La capacidad de un país para mejorar su estandar de vida a través del tiempo depende casi en su totalidad de su capacidad de aumentar el producto por trabajador...” Paul Krugman, 1990***

Productividad - Salarios

- El principio que los salarios medios reales deberían aumentar a más o menos la misma que tasa que la productividad del trabajo resulta atractivo por muchos motivos. Desde la perspectiva de los trabajadores este principio incluye la idea de una “distribución justa”, en la cual los trabajadores reciben una proporción justa de la riqueza que han ayudado a generar, y donde los salarios más elevados no solamente compensan por un costo de vida más elevado (inflación) sino que permiten participar en los frutos del progreso económico. Desde el punto de vista de los empleadores, el principio de que los salarios aumenten en proporción con la productividad del trabajo ayuda a la sostenibilidad de las empresas ya que contribuyen a costes laborales unitarios estables (costos laborales por unidad producida).
- Este principio de “justicia” está explícitamente afirmado en la Declaración de Filadelfia de la OIT y en la más reciente Declaración sobre Justicia Social y Globalización Justa (2008).

- para que los aumentos de productividad se traduzcan en mayores niveles de vida, estos aumentos deben transmitirse a los ingresos de los trabajadores en forma de mayores salarios, así como servir para financiar servicios públicos de calidad.

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 y productividad

- Pocos países de la región han logrado crear condiciones en el sector público y en su interacción con los actores privados y sociales para conseguir mecanismos estables y programáticos que puedan elevar la productividad.

Diálogo social nacional

- En relación a programas nacionales, ***en México cabe destacar la creación del Comité Nacional de Productividad y el Programa de Apoyo a la Productividad (PAP) por parte de la Secretaría de Trabajo.*** Si bien su alcance aun es limitado en cuanto a número de empresas (215) y personas (9 mil) en 2013, tiene el potencial de crecer en el marco de los comités de productividad. Por parte de la Secretaría de Economía hay un programa en apoyo al emprendimiento y a la productividad, de alcance mayor en cuanto a recursos.
- ***México cuenta con un sistema nacional de competencias (CONOCER). Los estándares se construyen con participación de los actores sociales (empleadores, sindicatos, trabajadores).*** La vinculación con la productividad se da a partir de la definición de los contenidos de las competencias. El modelo se encuentra en su etapa de maduración. Buenas experiencias de aplicación masiva de competencias tanto en la formación inicial como en la continua en las empresas se encuentran, entre otros, en Australia y Canadá.

Diálogo social sectorial-regional

- Experiencias en el plano sectorial-regional demuestran que el dialogo social puede ser un medio propicio para avanzar integralmente en la productividad. ***En México se han celebrado acuerdos sectoriales (industria azucarera) y regionales (Estado de Sonora) entre los actores sociales***, como referencias marco para que a nivel de empresas se concreten en mecanismos de diálogo para mejorar la productividad y distribuir los beneficios que se vayan obteniendo.

Diálogo social en la empresa

- En México, el cambio reciente (2012) en ***la Ley Federal de Trabajo promueve el diálogo social en materia de capacitación, productividad y distribución equitativa de los beneficios. Establece que se integran comités bipartitos a nivel empresa para definir de manera conjunta, empleador y representante de los trabajadores, los planes de capacitación, los programas para elevar la productividad y los mecanismos de distribuir entre las partes, los beneficios generados.***
- Una buena experiencia de mejora de la productividad integral en PyMEs ha sido la aplicación del Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO). Ha demostrado que existen oportunidades significativas para mejorar la productividad y condiciones de trabajo en las PyMEs, involucrando activamente a los trabajadores. El impacto se resume no solo en mejoras en el clima laboral, condiciones de trabajo y costos, sino también en generación de empleos formales (en promedio 2 por empresa en 6 meses de intervención).
- ***Los resultados positivos de las experiencias piloto (agricultura, manufactura, comercio, servicios) ha dado paso a incorporar componentes de la metodología SIMAPRO a programas de gobierno en apoyo a la productividad laboral (Sistema de Productividad Laboral - SIGPROL/STPS).***

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.

Proceso

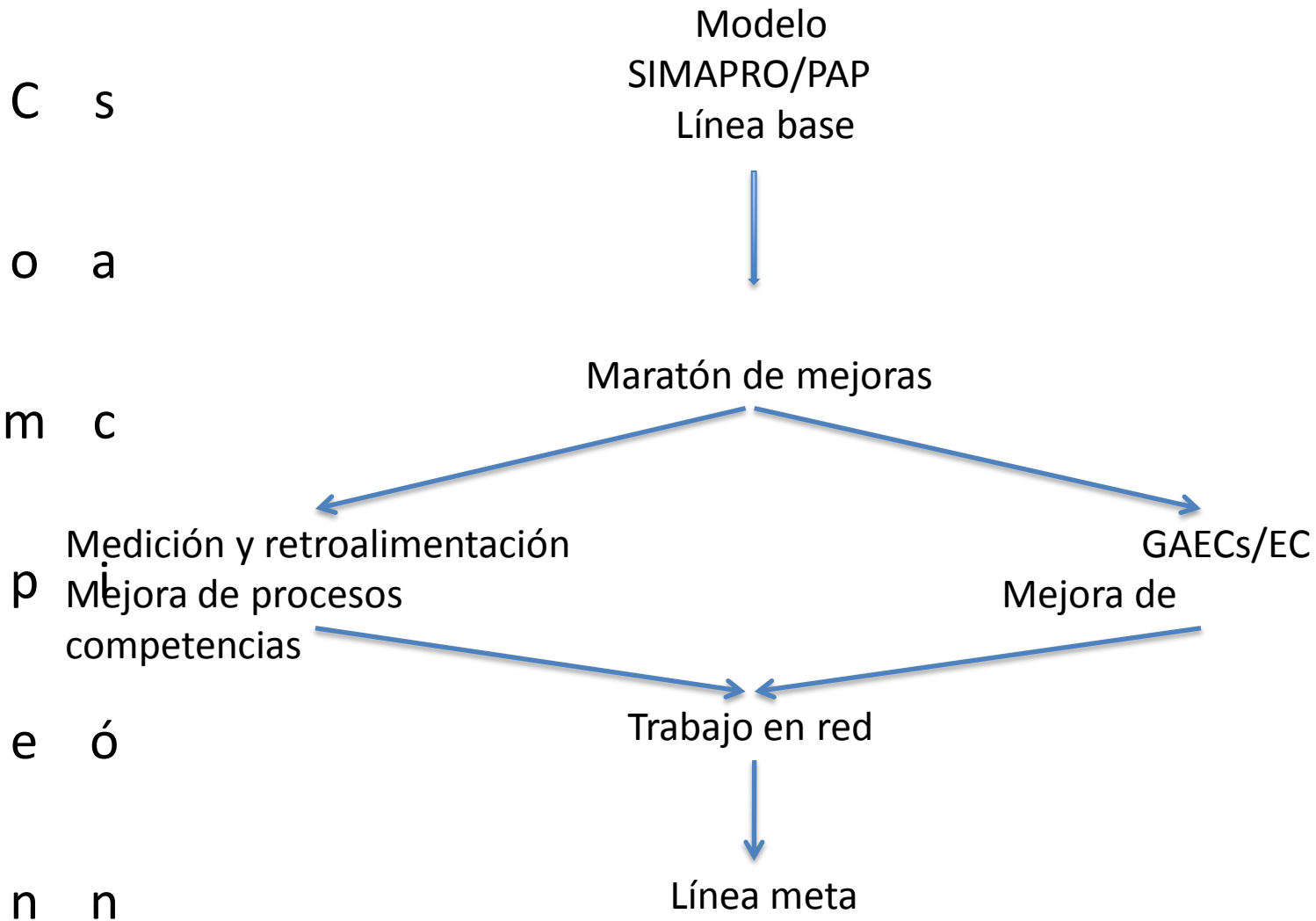
- Acuerdo CTM Sonora para promover la reforma laboral en materia de capacitación y productividad entre sindicatos, empresas y Gobierno con modelo SIMAPRO/PAP y Gestión por competencias
- Pacto por el Empleo y la Productividad Gobierno-Empresas-Sindicatos
- Acuerdo en Congreso local de asignación de presupuesto para la creación del Instituto de Capacitación, competitividad y Relaciones laborales de CTM y el proyecto de SIMAPRO/PAP y Competencias laborales
- Acuerdo con Secretaría del Trabajo Federal y Estatal para impulsar conjuntamente SJMAPRO/PAP y Competencias, convirtiéndose en programa oficial del Gobierno
- Acuerdo con Instituciones de Educación para impulsar el proyecto
- Constitución del Comité de Gestión por competencias de CTM Sonora
- Acuerdo de los sindicatos y empresas (principales ramas productivas y regiones de Sonora) e instituciones públicas (Secretaría del Trabajo. Unidad Médica de Alta Especialidad del IMSS, Organismos de Agua municipales, SUTSPES) para constituir los Comités mixtos de capacitación, adiestramiento y productividad e implementar SIMAPRO/PAP
- Arranque del proyecto con formación de consultores SIMAPRO/PAP y Competencias
- Arranque en 100 empresas grandes, medianas y pequeñas, públicas y privadas en 2013

Entidades de Certificación y Evaluación aprobadas por el CONOCER a diciembre de 2012 (*Sectores educativo público y privado*).

Sector educativo público
1. Colegio de Bachilleres (Zona Metropolitana, Cd. de México).
2. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).
3. Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).
4. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo (ICAT-Roo).
5. Instituto de Capacitación, Evaluación y Certificación en Competencias para el Trabajo (ICECCT- Monterrey, N.L.).
6. Universidad Tecnológica de Hermosillo.
7. Instituto Nacional de Educación para los Adultos (INEA).
8. Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.
9. Universidad Tecnológica Fidel Velázquez.
10. Universidad Autónoma de Chapingo.
11. Universidad Tecnológica Metropolitana (Mérida Yucatán).
12. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).
13. Universidad Tecnológica de Jalisco.
14. Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez (UTXJ).
15. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Coahuila (ICATEC).
16. Universidad Tecnológica de Chihuahua.
17. Universidad Tecnológica Santa Catarina (Zona Metropolitana de Monterrey, Nuevo León).
18. Universidad Tecnológica de Puebla (UTP).
19. Universidad Tecnológica de Tulancingo.
20. Instituto de Capacitación y Productividad para el Trabajo del Estado de Oaxaca (ICAPET).
21. Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero (UTC GG).
22. Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT).
23. Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo (UTGME).
24. Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación (DGESPE).
25. Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA).
26. Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN).
27. Universidad Tecnológica de San Luis Potosí (UTSLP).
28. Universidad Tecnológica de Torreón.

29. Universidad Pedagógica Nacional (UPN).
30. Universidad Politécnica de Durango.
31. Universidad Politécnica de San Luis Potosí.
32. Universidad Tecnológica de Tecamac.
33. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).
34. Instituto Tecnológico Superior de Comalcalco (ITSC).
35. Instituto Tecnológico Superior de Villa la Venta (ITSLV).
36. Universidad Tecnológica de Coahuila (UTC).
37. Dirección de Educación Continua del Instituto Politécnico Nacional (DEC-IPN).
38. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Campeche (CECyTEC).
39. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa.
40. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Veracruz.
41. Universidad Tecnológica de Tula -Tepeji.
42. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla.
43. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Aguascalientes (ICTEA)
44. Universidad Tecnológica de Aguascalientes (UTA)
45. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora (ICATSON)
46. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo (ICATHI)
47. Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Jalisco (IDEFT)
48. Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX).
49. Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 (UPN-SLP)
50. Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte (UTTN).
51. Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH).
52. Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH).
53. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche
54. Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo.
55. Instituto de Capacitación, Competitividad y Relaciones Laborales para el Estado de Sonora, A.C (CTM Sonora)
56. Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta.
57. CONALEP Guanajuato
58. Universidad Autónoma de Tamaulipas.
59. Universidad Autónoma de San Luis Potosí
60. Universidad Politécnica de Zacatecas

Sector educativo privado
61. Centro Universitario del Fútbol y Ciencias del Deporte, S.C. (UNIFUD).
62. Educación Superior Marista, A.C. (Guadalajara, Jalisco).
63. Universidad TecMilenio.
64. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM).
65. Fomento e Investigación Integral, S.C. (Servicios Educativos Anáhuac).
66. Universidad de Turismo y Ciencias Administrativas, A.C. (UTCA).
67. Instituto Superior Autónomo de Occidente, A.C. (Universidad del Valle de Atemajac - UNIVA).
68. Universidad de Monterrey (UEM).
69. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP).
70. Universidad Virtual Liverpool.
71. Instituto Trilingüe Londres A.C. (Universidad de Londres).
72. Universidad del Valle de México



C s

o a

m c

p

e ó

n n

D
I
A
L
O
G
O

S
O
C
I
A
L

Programas

- 1. **Constitución de la CMCAP**
- 2. **Sistema de gestión de la productividad laboral**
- Prediagnóstico,
- Mapeo de 1 nivel: Objetivos, Organización. Clima laboral
- Sensibilización
- Mapeo de 2 nivel
- Identificación de competencias clave
- 3. **Capacitación basada en competencias laborales**
- Desarrollo de Guías de Autoformación y evaluación por competencias y Estándares de competencia
- Formación de facilitadores GAECs
- Capacitación mediante las GAECs
- 4. **Evaluación y certificación de competencias laborales**
- Capacitación y certificación de evaluadores
- Evaluación y certificación de trabajadores