



**GOBIERNO
FEDERAL**

**MÉXICO
2010**
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución

STPS

Capacitación y Productividad

Lic. Luz Argelia Paniagua Figueroa
Directora General de Capacitación

luzargelia.paniagua@stps.gob.mx

Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Vivir Mejor


21.10.2010



Propósito

Resaltar la importancia de las acciones de capacitación en relación con la productividad laboral y la competitividad organizacional.

1. Marco regulador de la capacitación; y
2. La capacitación y su impacto en la productividad.



Es factible y rentable la capacitación para mejorar la calidad, incrementar la productividad y elevar la competitividad de las organizaciones, mediante acciones formativas que incidan el desarrollo y mejoramiento de competencias laborales.



Avances tecnológicos
+
Globalización de la economía

capacidad diferente de adaptación a los cambios

flexibilidad, adaptabilidad, responsabilidad,
seguridad, desarrollo sustentable, ecología...



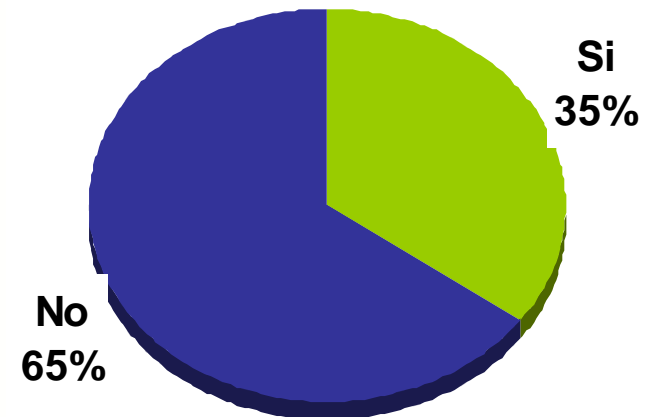
etapa mundial caracterizada por:
agudizamiento de problemas económicos,
políticos y sociales;
profundos cambios en la división del trabajo,
en el aparato productivo de las naciones
industrializadas,
en las bases de la competencia internacional y,
en el comercio de productos y servicios.



productividad ↔ capacitación



planear y poner en práctica
acciones de capacitación



Fuente: Encuesta Nacional de Educación,
Capacitación y Empleo 2009

Productividad

Es el resultado del trabajo realizado y su mejora se logra a través de la optimización de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en los procesos o sistemas de trabajo, la capacitación es el elemento que permite dicha optimización en virtud de que las personas contarán con las capacidades laborales necesarias para tal fin.



Disposiciones normativas internacionales

Organización Internacional del Trabajo

Recomendación 195. Desarrollo de los recursos humanos

- La promoción permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan personas, empresas, economía y sociedad.
- La formación con miras al trabajo decente.
- Fomentar oportunidades de formación equitativa y el acceso a la orientación profesional, al perfeccionamiento de aptitudes profesionales y al apoyo para la reconversión profesional.
- La definición de un marco para el reconocimiento y certificación de las aptitudes profesionales adquiridas en el lugar de trabajo (tanto formal como informal) y de la experiencia laboral.



Disposiciones normativas nacionales

Artículo 123 Constitucional

Fracción XIII

“Obligación de las empresas, cualquiera que sea su actividad, a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Ley Federal del Trabajo (LFT), Artículos 153 A al 153 X

- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento
- Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento
- Constancias de Habilidades Laborales
- Agentes Capacitadores Externos



Registro de Obligaciones Legales



■ Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

- En toda empresa se debe constituir la comisión mixta de conformidad con los artículos 153-I, 153-J de la LFT.
- La comisión deberá elaborar sus Bases Generales de Funcionamiento.
- Mantener información de las actividades realizadas durante los últimos 12 meses, en registros internos de la empresa.

■ Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento

- Toda empresa deberá elaborar el plan y programas de capacitación, considerando los requisitos que establece el artículo 153-Q de la Ley Federal del Trabajo.
- Deberá presentarse ante la STPS para su autorización en el formato DC-2.
- La información relativa a los programas se deberá mantener en registros internos de la empresa.



■ Constancias de Habilidades Laborales y Listas de Constancias de Habilidades Laborales

- Las constancias de habilidades se entregan a los trabajadores dentro de los veinte días hábiles siguientes al término de cada curso aprobado y son autenticadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.
- La lista de constancias laborales se presentará ante la STPS dentro de los 60 días hábiles posteriores al término de cada etapa anual del plan y programas de capacitación y adiestramiento.



■ Requisitos para el registro de Agentes Capacitadores Externos

Instituciones, escuelas, u organismos especializados de capacitación

- Presentar el Formato DC 5.
- Si se trata de personas morales, una copia del acta constitutiva que señale en su objeto social el relativo a la capacitación de recursos humanos.
- Si se trata de personas físicas, una declaración bajo protesta de decir verdad de que ejercen actividades de capacitación a través de instructores contratados específicamente para tal fin.

Nota:

Es responsabilidad de la entidad instructora establecer los mecanismos de acreditación de su plantilla de instructores.



■ Requisitos para el registro de Agentes Capacitadores Externos

Instructores independientes

- Presentar el Formato DC-5.
- Presentar en original y copia documentos que acrediten los conocimientos técnicos en los temas de instrucción y como capacitador, adquiridos empírica o académicamente.
- Dos fotografías tamaño infantil.

Nota:

La Secretaría revisará y devolverá los originales, conservando exclusivamente copias fotostáticas.



Vivir Mejor

STPS

GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Alianza por la
Independencia
Crecimiento
Revolucionario



**El registro de obligaciones legales,
solo es consecuencia del
verdadero fin de la capacitación**

Concibe desde una perspectiva integral de la organización

Relaciona con enfoques de gestión de conocimientos y organizaciones de aprendizaje

Extiende al conjunto de la organización.



Enfoques de la capacitación

Enfoque tradicional



- Considera actividades parciales
- Habilidades para un solo puesto
- Estructura temática rígida
- Cubre requerimientos parciales y temporales (personas/desempeño)
- No considera competencias laborales

Enfoque de procesos

- Considera actividades de procesos o sistemas de trabajo
- Habilidades de adaptación, transferibles
- Estructura flexible
- Cubre requerimientos integrales (equipos de trabajo/eficiencia del proceso o sistema)
- Formación de competencias personales, sociales y técnicas

**Capacitación
parte de las estrategias de
mejoramiento de la productividad
laboral y la competitividad
empresarial**



Deficiente articulación entre capacitación y productividad

- Rezago de las metodologías de detección de necesidades de formación, que no siempre se ajustan a la dinámica del cambio productivo;
- Ausencia de un sistema integral de medición que relacione las necesidades reales del centro de trabajo, el desempeño individual y colectivo con parámetros estratégicos y dinámicos del proceso de trabajo;
- Que integre indicadores económicos, financieros, de proceso y gestión de recursos humanos, a partir de los objetivos generales de la organización o del sector.



Propuestas

- La capacitación como inversión y no carga, que aunada a la mejora de las condiciones de seguridad y previsión social, entre otros, fortalece el trabajo decente e incrementa la productividad.
- Otorgar capacitación adecuada y acorde a las nuevas exigencias científicas y técnicas de la competitividad, y al fomento de aquellas que les permitan tener posibilidades de movilidad, ingreso, permanencia y estabilidad en el mercado laboral.
- Desarrollar e incrementar habilidades laborales y empresariales con herramientas necesarias, información, capacitación y tecnología.
- Promover políticas y oportunidades de formación equitativas que faciliten el reconocimiento, la acreditación y, en su caso, la certificación de las capacidades laborales adquiridas por las y los trabajadores en su lugar de trabajo.



Vivir Mejor

STPS

GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Bienestar
Independencia
Crecimiento
Revolución



Propuestas

- Adaptarse a los cambios tecnológicos y a la evolución del mercado laboral, mediante el uso y aprendizaje de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Exigir a los agentes capacitadores programas basados en competencias, evaluaciones del impacto en la realidad del trabajo, la emisión de acreditaciones o certificaciones y el apego a la normatividad aplicable.
- Revisar esquemas de productividad para adecuarse a factores internos y externos de la empresa, particularmente, los relacionados con la maquinaria y tecnología utilizada, el número de trabajadores que participen en el proceso, y las necesidades cambiantes del mercado en que la empresa participa.
- Que el esfuerzo por mejorar la productividad también considere acciones encaminadas a salvar todos los recursos naturales. Es necesario plantear siempre la mejora tecnológica de forma que el medio ambiente pueda recuperarse al mismo ritmo que es afectado por la actividad humana.



Vivir Mejor

STPS

GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Bienestar
Independencia
Cobertura
Revolución



Propuestas

9. Que el diálogo social sea instrumento importante para lograr relaciones laborales armónicas, definir términos y condiciones del empleo, mejorar los resultados empresariales, abordar cuestiones ligadas a la productividad, configurar el entorno laboral, mejorar la satisfacción en el trabajo, e instaurar un entorno laboral seguro. Un marco de armonía laboral, contribuye al aumento de la productividad.
10. Respetar los derechos de los trabajadores contenidos en las normas nacionales e internacionales del trabajo relativas a la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación, y la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, los salarios mínimos, las normas sobre salud y seguridad, y otros temas, en un marco de responsabilidad social compartida.

www.stps.gob.mx



Propuesta en la Iniciativa de Reforma Laboral

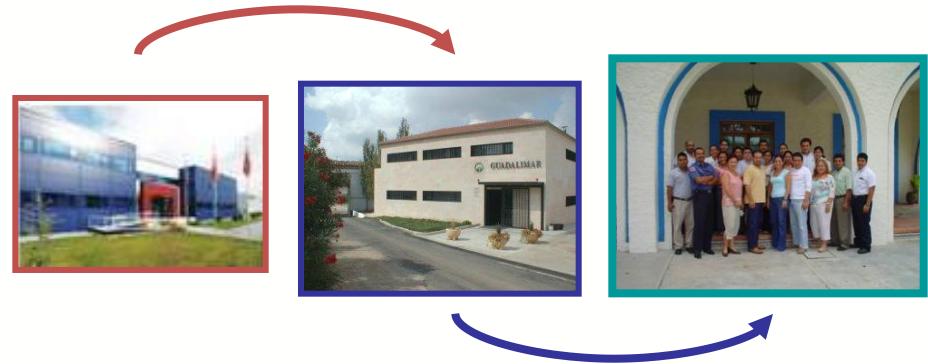
Elevar la Productividad en las Relaciones Laborales

- Incluir a la productividad como objetivo de las empresas
 - Establecer mecanismos que midan la productividad
 - Instrumentar proyectos que la incrementen
 - Implementar la forma de distribuir equitativamente sus beneficios
 - Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento
 - Comités Nacionales de Productividad y Capacitación.
- Eliminar el criterio de mayor antigüedad para ocupar plazas vacantes (escalafón ciego)
 - Nueva prelación de criterios:
 - Productividad,
 - Capacitación o aptitud,
 - Puntualidad y,
 - Antigüedad.
- Incorporar la multihabilidad obligatoria
 - Los trabajadores deberán realizar otras labores conexas o complementarias a sus actividades principales, siempre con la compensación salarial adicional

Conclusiones

El desarrollo de las competencias en las cadenas de valor mundiales, proporciona oportunidades para la transferencia de nuevos conocimientos y tecnologías.

Las empresas que encabezan esas cadenas transmiten sus conocimientos a otros proveedores situados más abajo en la cadena de suministros.



Si se quiere que la capacitación y el desarrollo de competencias aporte todo su considerable potencial a la productividad laboral y al crecimiento del empleo, debe formar parte integrante de las estrategias de desarrollo más amplias de la empresa y del sector al que pertenece y no ser vista como un evento o actividad aislada.



Vivir Mejor

STPS

**GOBIERNO
FEDERAL**

**MÉXICO
2010**
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



LIC. LUZ ARGELIA PANIAGUA FIGUEROA

Directora General de Capacitación

luzargelia.paniagua@stps.gob.mx

Reforma 93. Piso 13
Col. Tabacalera
Del. Cuauhtémoc
México, D.F. C.P. 06030
Tel. (55) 2000-5100 Ext. 3550

www.stps.gob.mx