

ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA PROMOVER SERVICIOS DE EMPLEO EFECTIVOS CON ACTORES DEL SECTOR PRIVADO O NO GUBERNAMENTAL.

Panel en el que concurre con la representación de CEATAL

EL LIC. OCTAVO CARVAJAL BUSTAMANTE.

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE CONCAMIN.

En México hay una permanente interacción del Sector Industrial con la las autoridades laborales federales y estatales y en particular con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de cuyas funciones se ubica el Servicio Nacional del Empleo.

Uno de los elementos esenciales para que pueda acceder un trabajador a un empleo, es su capacidad para poder desarrollar las actividades materia del trabajo.

En este rubro, la capacitación para el trabajo es un campo indispensable de atención y de muy amplia de coordinación y concurrencia de los tres sectores involucrados, esto es, Trabajadores, Empleadores y Gobierno.

Debo señalar que la capacitación en el trabajo es una responsabilidad y obligación legal a cargo de los Empleadores de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en nuestro país, responsabilidad que ha tenido una importante aceptación además de su ser obligatoria, pues resulta un elemento determinante para la productividad en los centros de trabajo.

Dentro de esta actividad de capacitación y formación para el trabajo encontramos como una de las acciones efectivas y de participación

tripartita a la institución identificada como CONOCER, o sea, Consejo Nacional de Normalización y Certificación.

Esta estructura tiene como finalidad la de identificar las habilidades que en determinados puestos de algunas ramas de la industria o de Servicios, son requeridas a fin de que se determinen los procesos de capacitación necesarios y pueda una vez acreditado por parte del trabajador dichas calificaciones, se emita a su favor la Certificación de Habilidades requerida y sirva este instrumento en el centro de trabajo para confirmar capacidades y con ello se pueda mejorar la productividad o, en su caso, sea base para poder acceder a un puesto que requiera dichas capacidades.

Debo destacar que en la elaboración de los estándares de competencias, de conformidad con la actividad a la que vaya encaminada o la industria de que se trate, las empresas o sus organizaciones han venido participando de manera directa a fin de lograr que correspondan precisamente a las necesidades de los puestos concretos para que esto pueda ser estructurado de manera eficiente en beneficio de ambas partes.

Dentro de las funciones de este Consejo en apoyo de sus objetivos se ubican:

Desarrollo de Estándares de Competencia

Apoyo a la operación de Entidades de Certificación y Evaluación, Organismos Certificadores y Centros de Evaluación

Capacitación de evaluadores

Promoción de la formación y educación en el trabajo con base en competencias dirigido a empresas

Incorporación de Entidades de Certificación y Evaluación al Sistema Nacional de Competencias

Gestión de Comités con base en Competencias

Promoción de la participación de los trabajadores en el Sistema Nacional de Competencias

Promoción de la participación de PyMES en el Sistema Nacional de Competencias

Promoción de la gestión con base en competencias dirigido a empresas, particularmente PyMES

Este sistema de certificación de habilidades, con su actual estructura es un ejemplo de lo que hemos venido realizando en la vinculación de las necesidades de las empresas respecto de las habilidades de los trabajadores.

Otro esfuerzo radica en el Comité Técnico Asesor del Banco de Buenas Prácticas y de Innovación laboral que de manera tripartita funciona dentro de la Subsecretaría de Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro las funciones de este Comité, se ha vinculado a las autoridades y entidades que se relacionan con educación, desarrollo económico, organizaciones de trabajadores y de empleadores, con objeto de tratar de coordinar acciones para establecer en el sistema educativo elementos que

permitan orientarlo para lograr una preparación de diferentes características y niveles, que permitan con mayor facilidad incorporarse al proceso productivo.

Otra consecuencia importante desarrollada dentro de este Comité, ha sido identificar “casos de éxito”, de empresas, entidades educativas o capacitadoras, incluso agrupaciones sindicales, en el desarrollo de un programa de capacitación o de la elaboración de un producto en el que se prepare al personal dando como consecuencia que, en conjunción el personal con la entidad capacitadora o educativa, se desarrolle un producto o un proceso y éste tenga repercusión en el medio correspondiente y pueda servir de ejemplo para otras empresas o procesos de capacitación y formación.

Estos casos se incorporan a la base de datos de la página de la Secretaría del Trabajo quedar en el Banco de Buenas Prácticas y puede ser consultado y tomado como ejemplo práctico para los sectores.

Por otra parte, en el seno de la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, de igual forma, con la participación de los sectores, y con base en el Acuerdo Nacional de Productividad, se ha integrado un Comité Técnico de Productividad en el cual, además de identificar de manera concreta el concepto de la productividad por los sectores productivos, se ha buscado la manera de incluir en el proceso educativo en sus diversos niveles el

tema de productividad, a fin de que sea identificando de manera general y como una parte de la vida del país, partiendo de los niveles del inicio de la educación a fin de que permee desde esa época y en todos los futuros trabajadores o emprendedores.

Con la participación de las Secretarías del Trabajo y de Educación Pública, se instauró la semana de la productividad que tuvo, con la participación de los sectores una difusión a nivel nacional con la finalidad de ubicar como objetivo primordial a la productividad como un soporte para incrementar la competitividad del país. En esta acción los tres sectores han participado activamente y se institucionalizará para que se convierta en un tema central de todos los mexicanos.

No dejo de señalar que en las diversas zonas del país las organizaciones de empleadores o algunos grupos industriales, tienen una participación directa con Universidades o Escuelas de educación técnica superior, con quienes se han venido relacionando con objeto de revisar y actualizar las materias que se imparten en las diversas carreras con la finalidad de tratar de que cada vez más se acerque a los estudiantes y futuros profesionista a las condiciones de trabajo que se derivan de sus requerimientos y pueda, incluso, lograrse un arraigo en sus lugares de origen en beneficio de las regiones respectivas.

Estos ejemplos prácticos son claras manifestaciones de la capacidad y voluntad que los sectores productivos interesados en México para atender las exigencias que el mercado de trabajo demanda, ante los nuevos retos que la incorporación de numerosos

jóvenes determina, así como la reincorporación de empleados que ha perdido su trabajo, frente a los avances tecnológicos.

Consideramos que esto que comento, que no es el total de las acciones que en este tema se viene desarrollando, constituyen un testimonio real y efectivo del tripartismo y del diálogo social en el cual nos encontramos involucrados los empleadores, convencidos de ser el camino que nos debe llevar a soluciones exitosas en apoyo de la productividad y de la competitividad de nuestro país.

Muchas gracias.

México, 17 de marzo del 2011.