

Encuentro del Sistema Nacional de Competencias 2018

Mesa de Social

- **Mtro. Raúl Anaya Núñez**
Director General de Profesionalización de la Asistencia Social Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

Participantes expositores

- **Mtra. Luz María Sánchez**
Administradora de la Entidad de Certificación y Evaluación UPN Chihuahua
- **Lic. Direy Esly Perdigón Bejar**
Subdirectora de Gestión para la Formación y Certificación de la Competencias Laboral en Asistencia Social.
- **Mtro. Juan Carlos Foncerrada Berúmen**
Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México
- **Mtro. Jorge Bernal Cardell**
Director de Posgrados y Extensión Universitaria, Universidad La Salle, Campus Nezahualcóyotl
- **Mtro. José Eduardo Almanza Valdés**
Gerente Regional de Capacitación y Fomento a la Empleabilidad Manpower Group

Proyectos presentados

Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Chihuahua.

La Entidad de Certificación y Evaluación en el marco del Programa Nacional de Prevención del Delito (PRONAPRED) firmó un convenio de colaboración con el Sistema Nacional DIF del Estado de Chihuahua para implementar el Programa de Capacitación y certificación de menores infractores en el CERESO de Cd. Juárez Chihuahua.

Este programa tiene dos etapas; la primera que es la capacitación en desarrollo humano el cual consiste en el desarrollo de competencias socioemocionales y, la segunda que es la capacitación y especialización en los oficios correspondientes a técnicas de cultivo, la cual concluyó con la certificación en el estándar EC0068 "Cosecha de Hortalizas".

Los beneficios que trae éste proyecto es que los jóvenes seleccionados obtienen una remuneración económica de un salario mínimo por realizar su trabajo en jornadas de 4 horas diarias, adquiriendo los conocimientos para desempeñar un oficio productivo y contar con un certificado expedido por SEP-CONOCER con Reconocimiento Nacional para dar certeza de su competencia en esta función, lo cual resulta significativo para promover su adecuada reinserción a la sociedad.

La etapa final de este proyecto se concluyó con la presentación de un modelo de reintegración social contemplando la capacitación y certificación.

Sistema Nacional DIF

Presentó un enfoque para el desarrollo de competencias para atender poblaciones tanto de personas mayores como del cuidado de niños, niñas y adolescentes, particularmente para esta última se ha logrado en conjunto con SEDESOL que se establezcan política pública para que en dos estándares de competencia se tenga como obligatoriedad que el personal de las guarderías este certificado.

En el Comité de Gestión por Competencias del Sistema Nacional DIF en 2017 se desarrollaron dos estándares de competencia de carácter internacional, el EC0963 Atención de niñas, niños y adolescentes con discapacidad en establecimientos de asistencia social y el EC0966 Prestación de servicios para el desarrollo de las niñas y las niñas a través de actividades de juego en establecimientos de asistencia social, con los cuales se pretende alcanzar la certificación en Latinoamérica.

Los beneficios que trae consigo estas certificaciones entre otras son:

Desarrollo y mejora de habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes del personal que brinda atención directa a la población sujeta de asistencia social.

Incremento en la seguridad laboral.

Desempeño con niveles de calidad requeridos por el mercado de trabajo.

Portabilidad de competencias.

Certificado con validez oficial y nacional.

Aprendizaje permanente y significativo.

Satisfacción y motivación del personal.

Disminución del presupuesto requerido para la certificación de personas, implementación de cobertura nacional y profesionalización del personal DIF con mayor impacto.

MANPOWER GROUP

Ha implementado un proyecto financiado por Walmart Foundation y The Trust for the Americas que es una Sociedad Civil sin fines de lucro orientado al apoyo a mujeres vulnerables de México, a la fecha se ha logrado atender y certificar a 8,243 de éstas personas en los estándares de competencia EC0305 Prestación de servicio al cliente, EC0358 promotoría de productos en tiendas de autoservicio y en el EC 0094 Ventas de productos, mercancía y servicio de manera personalizada en piso con la finalidad de que exploten sus habilidades, actitudes, y sean autosuficientes creándoles autoestima, autoconocimiento, empleabilidad y desarrollando herramientas como aprender a emprender y comunicación efectiva dentro del mundo laboral.

Es importante señalar que el certificado representa un valor agregado para la empleabilidad y el hecho de no tener la posibilidad de certificarse en competencias hace que las personas ya se encuentren en una situación de vulnerabilidad ante la posibilidad de integrarse a un empleo, ya que el certificado da al empleador la seguridad y certeza del dominio del estándar.

Se tiene establecida una meta de 45,000 personas atendidas en el programa VIVE la cual se ha cumplido en un 85%. Y uno de los logros más relevantes es haber cambiado las vidas de estas mujeres, lograr su empoderamiento y darles seguridad porque muchas de ellas jamás pensaron en poder conseguir un empleo. El programa se ha implementado en cárceles, con personas refugiadas, en Manpower Group están convencidos que la certificación le puede cambiar la vida a una persona.

UNIVERSIDAD LA SALLE, CAMPUS NEZAHUALCÓYOTL

Actualmente existen tres certificaciones relacionados a la certificación de procuración de fondos, una en EU y otra en Londres, las cuales no se han interesado por el mercado latinoamericano, por lo cual, fue una oportunidad para reunir a personas e instituciones expertas en el tema que desarrollaron el estándar de competencia EC0615 Elaboración e implementación de un plan de procuración de fondos, que busca certificar a personas que cuentan con el conocimiento, habilidad y destrezas en el tema que en su mayoría lo han aprendido de forma empírica.

Cabe mencionar que en México, se cuentan con 36 mil sociedades civiles, las cuales buscan fondos para sus actividades, y esto refleja el gran potencial de certificación que se tiene en la materia.

Por lo que, junto con la Red de Universidades La Salle en la primera etapa se certificaron a 45 personas a nivel nacional, actualmente se ha implementado la evaluación a distancia para con ello atender a mayor población, evitando traslados y otros costos.

Se ha identificado que la función de procuración de fondos no es fácil y el certificado da a la persona certeza y seguridad para solicitar apoyo para las fundaciones, ya que la mayoría de las personas que realizan esta función no tiene estudios de niveles máximos.

Entre los resultados obtenidos a dos años de la publicación del estándar se encuentra el reconocimiento de la certificación por el Gobierno Federal y la alianza con diversas fundaciones para lograr la certificación.

ICAT CDMX

El proyecto presentado se encuentra enfocado a la importancia de la certificación de las competencias laborales para las personas de grupos prioritarios como son los migrantes, personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, adultos mayores, personas en un rango de edad entre los 40 y 50 años, con la finalidad de que sean reconocidas sus habilidades y tengan la posibilidad de ejercer una actividad para

lograr un ingreso económico y apoyar en la disminución del rezago educativo y potencializar la educación formal.

Se considera importante reflexionar que el acceso a la certificación permite a las personas que hasta el momento han sido excluidas del desarrollo laboral, acceder a un empleo y apoya en la disminución del rezago educativo y potencializa la educación formal.

En la Ciudad de México se han tenido logros como lo es vincular el seguro popular a la capacitación con fines de certificación, certificación de trabajadoras del hogar y el proyecto de certificación a migrantes en diversos oficios, se ha homologado el cursos de manejo higiénico de alimentos contemplando el estándar mexicano y americano.

Entre los retos que se identifican se encuentran en materia de certificación de competencias: Generar condiciones en México que reduzcan incentivos perversos para migrar por razones económicas y/o laborales, facilitar la certificación de competencias laborales de los connacionales que viven y trabajan en Estados Unidos y Canadá, impulsar el reconocimiento de certificaciones de marca y gremiales de Estados Unidos y Canadá, alinear las políticas públicas de los distintos niveles de gobierno para que se dé una respuesta integral de inclusión laboral, educativa y de desarrollo económico de los migrantes y reconocer y homologar sistemas nacionales de certificación de competencias en países de Centroamérica.

Comentarios y propuestas:

Se propuso la Factibilidad de crear un vínculo con DIF Nacional, para que través de una farmacia se pueda canalizar a las personas que necesiten asistencia ocupacional, a lo cual se sumó Manpower.

¡Todo lo que suma, potencia!

Propuestas que se promuevan y se implementen más políticas públicas como es el caso de la capacitación y certificación de jóvenes infractores para facilitar la incorporación a la sociedad y demás poblaciones vulnerables del país.

Se homologuen los servicios y los costos entre los sectores público y privado.

Generar estándares de competencias para profesionalizar al personal de la Administración Pública que atiendan las necesidades básicas de las personas cuando retornan a su país.

Difundir en los consulados de México los servicios de la Red CONOCER para que los connacionales tengan opciones de certificar su experiencia laboral.

Tres puntos de conclusión

1. Documentar todas las prácticas que se tienen, para generar evidencias exitosas que permitan revisar y generar nuevos estándares.
2. Modelar las prácticas, para generar la articulación de certificaciones con resultados positivos y homologar las prácticas.
3. Fortalecer las prácticas, mirar al horizonte, ver que se está haciendo en otros países y beneficiar no sólo a las personas certificadas sino también a quienes reciben un servicio para que sea de calidad.

Y por último respecto al financiamiento, trabajar en las organizaciones para saber cuánto es suficiente o cuando es necesario. Para generar garantías a la sociedad y a las instituciones de que las empresas o instituciones no irán a pique.

DATOS DE CONTACTO:

lsanchez@upnech.edu.mx

direy.perdigon@dif.gob.mx

jealmanza@manpowergroup.com.mx

bernalcardell@gmail.com

jcfmex2012@gmail.com