I.- Datos Generales

Código	Título
EC0661	Implementación de un plan de acciones para la mejora de la productividad laboral en la MIPYME en el contexto del trabajo decente

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas microempresarias que implementan acciones que permitan identificar, medir y mejorar la productividad laboral basadas en la herramienta de Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como en la base conceptual del Trabajo Decente y de Seguridad y Salud Ocupacional de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia

El Estándar de Competencia especifica los elementos que debe contener un diagnóstico para identificar la situación de productividad en que se encuentra la MIPYME, tales como la medición de la productividad, la identificación de problemas, sus síntomas y sus causas que afectan la productividad, así como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. También considera los aspectos que debe contener la ejecución de un plan de acción en materia de productividad laboral con beneficios compartidos para la MIPYME documentado, entre los que se encuentran las acciones realizadas para incrementar la productividad, la mejora de las condiciones de trabajo, la medición de indicadores, el seguimiento de objetivos y la distribución de los beneficios obtenidos.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Dos

Desempeña actividades programadas que, en su mayoría, son rutinarias y predecibles. Depende de las instrucciones de un superior. Se coordina con compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
Productividad y Trabajo Decente

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
9 de noviembre de 2015	16 de diciembre de 2015
Periodo sugerido de revisión/ actualización del EC:	
4 años	

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario

Sin referente en el SINCO

Ocupaciones asociadas
Sin referente en el SINCO

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC

Empresarios de micros, pequeñas y medianas empresas

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

54 Servicios profesionales, científicos y técnicos [T]

Subsector:

541 Servicios profesionales, científicos y técnicos [T]

Rama:

5419 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos [T]

Subrama:

54199 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos [T]

Clase:

541990 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral de la STPS
- Oficina de países de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba
- Secretaría del Trabajo del Estado de México
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos

Duración estimada de la evaluación

- 3 horas en gabinete

Referencias de Información

- Guía de Asistencia Técnico – Metodológica Productividad Laboral “PROLAB”, STPS, 2015.
- Artículo 153 J del Capítulo III Bis de la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores. Ley Federal del Trabajo. D.O.F. 30 de noviembre de 2012.
- Trabajo Decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 87, junio de 1999 http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm
- Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, OIT 2001. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Implementación de un plan de acciones para la mejora de la productividad laboral en la MIPYME en el contexto del trabajo decente

Elemento 1 de 3

Diagnosticar la situación actual de productividad, así como de seguridad y salud en el trabajo de la MIPYME en el contexto del trabajo decente

Elemento 2 de 3

Ejecutar el plan de acción para la mejora de la productividad laboral con beneficios compartidos para la MIPYME en el contexto del trabajo decente

Elemento 3 de 3

Documentar los resultados del plan de acción para la mejora de la productividad laboral con beneficios compartidos para la MIPYME en el contexto del trabajo decente

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E2089	Diagnosticar la situación actual de productividad, así como de seguridad y salud en el trabajo de la MIPYME en el contexto del trabajo decente

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. Los antecedentes de la MIPYME elaborados:

- Especifican la razón social, giro, rama y número de trabajadores clasificados en hombres y mujeres,
- Enuncian la misión y visión de la MIPYME,
- Describen las características de los productos/ servicios que oferta, y
- Incluyen los indicadores de productividad con que cuenta la MIPYME.

2. La problemática identificada en la MIPYME:
- Enuncia aquella relacionada con la productividad,
- Menciona aquella relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, y
- Es congruente con los síntomas identificados.

3. Los síntomas de la problemática identificados en la MIPYME:
- Mencionan aquellos relacionados con la productividad,
- Enuncian aquellos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, y
- Son medibles en costos/ en puntos porcentuales/ niveles de productividad/ unidad de medición específica del área/MIPYME.

4. Las causas de la problemática identificadas en la MIPYME:
- Están redactadas usando al menos un sujeto y un adjetivo para acotar la identificación del problema,
- Tienen relación directamente con la productividad,
- Refieren las condiciones de trabajo que están generando problemas, y
- Son congruentes con los síntomas identificados en la MIPYME.

5. Las áreas de oportunidad/mejora identificadas en la MIPYME:
- Se relacionan con las causas identificadas, y
- Están redactadas utilizando el sujeto y el adjetivo que describe el proceso/entorno/situación de atención.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Conceptos de Productividad y Productividad laboral de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Comprensión
2. Concepto de Trabajo Decente y sus características de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo.	Comprensión
3. Concepto de Salud de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo.	Conocimiento
4. Concepto de Acto inseguro y Condición Insegura de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Conocimiento

5. Finalidad de un diagnóstico en materia de productividad Laboral de acuerdo con la Guía de Asistencia Técnico – Metodológica Productividad Laboral "PROLAB".	Comprensión

GLOSARIO

1. Área de mejora:	Todos aquellos aspectos de la organización que no funcionan de acuerdo a parámetros establecidos.
2. Área de oportunidad:	Son aquellas en las que se atiende a la solución de problemas pre-identificados que mediante la implementación de un plan de trabajo es posible lograr mejores resultados.
3. Causa:	Refiere al origen de los síntomas de la problemática de productividad identificada.
4. Indicadores de productividad:	Es un dato cuantitativo que involucra dos variables y que refiere el grado de eficiencia de una meta. Por ejemplo: ventas entre costos, unidades producidas entre unidades rechazadas, llamadas realizadas entre ventas concretadas, entre otros.
5. Síntoma:	Es una señal, aviso, indicio o manifestación de que existe o puede generar un problema de productividad, seguridad y/o salud en el trabajo.

Referencia	**Código**	**Título**
2 de 3	E2090	Ejecutar un plan de acción para la mejora de la productividad laboral con beneficios compartidos para la MIPYME en el contexto del trabajo decente

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El plan de acción de mejora de la productividad propuesto:
- Establece los objetivos general y específicos de acuerdo con los resultados esperados y de acuerdo al periodo establecido,
- Determina un periodo para su implementación,
- Incluye acciones propuestas indicando a qué problemática de productividad/ seguridad /salud en el trabajo atienden,
- Relaciona los indicadores de productividad establecidos con la acción propuesta,
- Precisa la fecha en que debe realizarse cada acción propuesta,
- Describe los recursos necesarios para la implementación de cada acción,
- Indica el resultado esperado por cada acción implementada, e
- Incluye el listado con el nombre, cargo y área a la que pertenece cada responsable propuesto para la implementación de las acciones de mejora de productividad.

2. Los indicadores de productividad determinados:
- Corresponden con las áreas de oportunidad /mejora,
- Cuentan con parámetros, frecuencia de medición, unidad de medida y periodo establecido,
- Refieren a la división de dos variables, y
- Especifican la fórmula para su medición.

3. El índice de productividad determinado:
- Está expresado en porcentaje/puntos de productividad,
- Se calcula para cada uno de los periodos,
- Es congruente con los valores de productividad del periodo y el valor de productividad del periodo base, y
- Señala si representa pérdida/ganancia de productividad con respecto al periodo base.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Importancia de equilibrar las acciones de incremento de la productividad con los aspectos principales de Trabajo Decente y de Seguridad y Salud en el Trabajo	Comprensión

GLOSARIO

1. Frecuencia:	Refiere a cada cuanto tiempo se realizará la medición del indicador.
2. Índice de Productividad:	Refiere al resultado de dividir la productividad de un periodo entre la productividad del periodo base, expresado en porcentaje o puntos de productividad.
3. Periodo de medición:	Se denomina así al tiempo que durará la aplicación de la metodología para la medición de la productividad.
4. Parámetro:	Es el valor que se toma como referencia entre un máximo y mínimo para ubicar la medición del indicador de productividad.
5. Plan de acción de mejora:	Es un documento de trabajo que permite enlistar las acciones concretas que se realizarán en la empresa con el fin de elevar su productividad.

Referencia	**Código**	**Título**
3 de 3	E2091	Documentar los resultados del plan de acción para la mejora de la productividad laboral con beneficios compartidos para la MIPYME en el contexto del trabajo decente.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. Los indicadores de productividad medidos:
- Se encuentran documentados en gráficos/tablas/reporte con el 100% de la medición de indicadores y frecuencias establecidas en el plan de acción de mejora de la productividad, y
- Cuentan con la interpretación del comportamiento de la medición de los indicadores de productividad en el periodo establecido.

2. Las acciones de mejora realizadas para el incremento de la productividad documentadas:
- Especifican las programadas y las adicionales derivadas de su implementación relacionadas con la productividad,
- Enuncian las programadas y las adicionales derivadas de su implementación relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo,
- Cuentan con soporte impreso/digital/gráfico, e

- Indican el grado de cumplimiento con relación a lo programado, así como las causas de desviaciones.

3. Los beneficios compartidos como resultado de la implementación del plan de acción de mejora de la productividad documentados:

- Señalan aquellos derivados de las acciones de mejora implementadas referente a la productividad,
- Mencionan los que son resultado de las acciones de mejora implementadas referente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo,
- Enuncian el número de trabajadores y áreas favorecidos, e
- Incluyen la percepción de los participantes en la aplicación del plan de acción de mejora de la productividad.

4. El informe final de la implementación del plan de acción de mejora de la productividad, documentado:

- Contiene antecedentes que refieren a la problemática de productividad identificada en la MIPYME,
- Especifica el periodo real de aplicación del programa,
- Menciona a los involucrados/ áreas involucradas en la aplicación,
- Incluye los resultados alcanzados por cada acción de mejora implementada referente a la productividad,
- Indica los resultados alcanzados por cada acción de mejora implementada referente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo,
- Menciona las dificultades presentadas durante la implementación del plan de acción de mejora de la productividad y la forma en que se solucionaron, y
- Enuncia los recursos utilizados en la implementación de cada acción de mejora.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Importancia de la medición y el seguimiento de las acciones implementadas para el incremento de la productividad.	Comprensión
2. Valor que aporta a la MIPYME la aplicación de las acciones de mejora de la productividad.	Comprensión