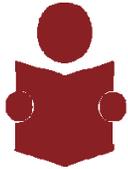


Plan aplicación GAECs



PROGRAMAS EDUCATIVOS EN EL INGENIO

OBTENER EL CERTIFICADO DE PRIMARIA Y SECUNDARIA



**INSTITUTO
VERACRUZANO DE
EDUCACIÓN PARA LOS
ADULTOS**

EVALUACIÓN DIAGNOSTICA

Es un sencillo examen de conocimientos generales, compuesto por módulos. La evaluación esta diseñada para personas mayores de 15 años y/o adultos que no concluyeron sus estudios

APROBADO

NO ACREDITADO

TRAMITE DE CERTIFICADO

**UN ASESOR IMPARTIRA
CLASES DE LOS MODULOS
NO APROBADOS**



**51 TRABAJADORES SECUNDARIA
22 FAMILIARES DE TRABAJADORES**

PROGRAMAS EDUCATIVOS EN EL INGENIO BACHILLERATO

Boletín de prensa

ive

**Instituto Veracruzano de
Educación Superior. APPP.**



BOLETÍN NÚM. 160709

El IVE firma importante convenio con el Ingenio "El Modelo".

La Antigua, Ver. julio 15, 2009. El Director General del Instituto Veracruzano de Educación Superior (IVE), Profr. Guillermo Héctor Zúñiga Martínez y el Gerente General del Ingenio "El Modelo", L.A.E. Calixto Fernández Cencián, firmaron un importante Convenio de colaboración educativa, mediante el cual todos los trabajadores del citado centro industrial podrán cursar estudios de nivel medio superior.



El importante acuerdo tuvo lugar en las instalaciones del Ingenio, donde los ahí reunidos fueron testigos del compromiso de ambas partes en favor de los trabajadores y sus familias, que seguramente redundará en mejores oportunidades de crecimiento personal y laboral para los mismos. Más adelante ambos Titulares acordaron coordinar la pronta apertura de varias de las Licenciaturas que ofrece el IVE, **La Nueva Educación de Veracruz**, en participación con el importante Centro de Trabajo de esta región cañera.



Estuvieron presentes en el evento el Lic. Evaristo Morales Huertas y el Lic. César Fernández del Campo, Subdirector de Educación Media Superior y Titular del Área Jurídica del IVE respectivamente. Por parte del Ingenio atestiguaron el C. José Ariel López Morales, Srio. Gral. De la Sección 19, el L.A.E. Carlos Landeta Vázquez, Gerente de Recursos Humanos y la T.L. Miriam Ceballos Rosas, Jefa de Capacitación.

"La Nueva Educación de Veracruz"

DEPARTAMENTO DE DIFUSIÓN DEL IVE

1ª Generación
Abril – Noviembre de 2008

18 trabajadores
5 familiares

2ª Generación
Mayo- Noviembre de 2010

9 trabajadores
5 familiares
6 comunidad

PROYECTO GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES

ANTECEDENTES

- 2007 se establece convenio de Modernización del Contrato Ley de la Industria Azucarera



INTEGRACION DE LOS COMITÉ MIXTOS LOCALES DE MODERNIZACION



- Julio de 2009, CNIAA y STIASRM, con la asistencia del Gobernador del Estado de Veracruz, el Secretario de Trabajo, se ratifican los compromisos de vivienda, jubilación y capacitación, lo cual nos lleva a los programas de evaluación y certificación por **COMPETENCIAS LABORALES**

Agenda de trabajo en corto y mediano plazo

- Reuniones con la sección sindical para dar seguimiento a la formación de los trabajadores con GAECS.
- Evaluación conjunta de beneficios de la capacitación con GAECS.
- Acuerdos empresa sindicato para motivar las capacidades productivas de los trabajadores que certificaron su competencia laboral



Elaboración de GAEC

OPERAR CON EFICIENCIA Y CALIDAD
BATEY-MOLINOS

¿QUIENES INTERVINIERON?

2 SUPERVISORES
DEL AREA



1 COORDINADOR
DE PROYECTO



1 ASESOR OIT

TOTAL: 288:00 HRS
DE MARZO
A DICIEMBRE DE 2008

The cover features logos for the following organizations: CAMARA NACIONAL DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA Y ALCOHOLERA, CIF (Centro Internacional de Formación), OIT (Oficina para Cuba y México), CONOCER, and FM. It also includes a photograph of workers in a mill and the 'gaec' logo.

**Guía de Autoformación y Evaluación
por Competencias**

**OPERAR Y VIGILAR CON EFICIENCIA
Y CALIDAD BATEY-MOLINOS**



6.1.3 Conducción de la caña de azúcar



CONDUCTOR DE CAÑA

- a. Identifico la importancia en el proceso y el flujo en el área.
 a.1 ¿Qué importancia tiene el conductor y que pasa con la caña en este punto?

Selecciona con una "X" la respuesta correcta:



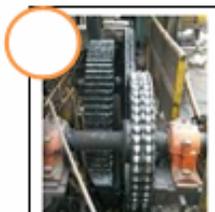
1. Para lograr un flujo (colchón) de caña que permita aprovechar la capacidad de molienda programada para 350 t/h.

2. Para alinear la caña y entre vertical a las cuchillas picadoras y estas puedan realizar un trabajo eficiente.

b. IDENTIFICO PARTES Y COMPONENTES DEL EQUIPO.



Asigna en cada círculo, el número que corresponda al nombre y función de cada una de las partes del equipo que permiten el movimiento de los conductores



1.- CADENA FUERA DE BORDA:
 Conduce las duelas que transportan la caña.



3.- UNIDAD DE POTENCIA:
 Proporciona la presión de aceite necesaria para accionar el hidroestar.

5.-HIDROESTAR: Acciona la transmisión de la flecha motriz.



2.- FLECHA MOTRIZ: Es el eje que da movimiento a la cadena fuera de borda

4.- TRANSMISIÓN:
 Proporciona movimiento a la flecha motriz.

PARA LA REALIZACION DE LA ESTRUCTURA DE LA GAEC, SE TOMO COMO BASE EL FORMATO SCID SISTEMA CURRICULAR BASADO EN LA TOMA DE DESICIONES

- ✓Equipo, Maquinaria
- ✓Resultados esperados
- ✓Comunicación
- ✓Decisiones a tomar
- ✓Actitudes a tomar
- ✓Contingencias a resolver
- ✓Información a consultar
- ✓Seguridad
- ✓ISO-HACCP

FORMACION DEL PERSONAL INVOLUCRADO

CURSO “FORMACION DE INSTRUCTORES”

IMPARTIDO POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
del 7 al 11 de junio de 2008.



Refuerzo a la formación del supervisor
como instructor



18
participantes

Personal administrativo

Personal sindicalizado

Supervisores de fabrica

Supervisores de zona
(campo)

Medico de la empresa

1er CURSO PARA COORDINADORES ZONA GOLFO

29 y 30 de enero de 2009

Objetivo: Coordinar la formación,
Evaluación y certificación por
competencias

TEMAS PRINCIPALES:

- ✓ Identificar estándares de competencia
- ✓ Elaborar GAECs



Participación de la Comisión Mixta

1er Curso “FACILITAR LA CAPACITACION, EVALUACION Y CERTIFICACION POR COMPETENCIAS”

Impartido por instructores del Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo de Turín
El 27 de abril de 2009

OBJETIVO: Desarrollar las competencias técnicas y conductuales necesarias para realizar la labor como facilitador en la aplicación de las Guías de Autoformación y Autoevaluación de Competencias (GAECs) y en la realización de reuniones de retroalimentación.



SUPERINTENDENTES DE AREA

JEFES DE AREA

SUPERVISORES DE AREA



2º CURSO DE COORDINADORES ZONA GOLFO

29 Y 30 DE JUNIO DE 2009

OBJETIVO: Capacitar en aplicación de Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias (GAECS), que permitan mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en los Ingenios.



Asistieron: 9 FACILITADORES
DE GAECS



2º paso involucrar a todos
los supervisores como
facilitadores

1er Taller “Elaboración de plan de sesiones para la aplicación de la GAECs”

FIDEICOMISO INGENIO EL MODELO

PLAN DE SESION							
SESION No.						FECHA	
NOMBRE DE LA GAEC	AUTOGESTIONAR LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO					DURACION	
						HORARIO DE:	
						A:	
						No. DE PARTICIPANTES	
No. DE PAGINA	ACTIVIDADES		TIEMPO DE APLICACIÓN DE LA DINAMICA	TIEMPO DE RETROALIMENTACION	MATERIAL DIDACTICO	EQUIPO	
	FACILITADOR	PARTICIPANTE					
0	ENCUADRE	SE PRESENTARA, DIRA SUS EXPECTATIVAS, ACORDARAN LAS REGLAS DEL CURSO..ETC	0:15 MIN.	0:2 MIN.	HOJAS DE ROTAFOLIO PREVIA ELABORACION Y/O PROYECCION	PROYECTOR	
1 A 5	PRESENTACION DE LA GAEC	LECTURA COMENTADA	0:15 MIN.	0:15 MIN	GAEC Y/O PROYECCION	PROYECTOR	
6 A 8	EXPLICAR EL ESTANDAR DE COMPETENCIA	ORDENAR EN GRUPOS DE 4 PERSONAS Y ASIGNAR UN APARTADO DEL ESTANDAR DE COMPETENCIA PARA COMENTAR SU CONTENIDO	0:10 MIN	0:15 MIN	GAEC Y/O PROYECCION	PROYECTOR	
9	EXPLICA LA DINAMICA, AL MOMENTO DE REGISTRAR LA RESPUESTA SE COMENTA EL SIGNIFICADO DE CADA UNA	EN GRUPO Y POR CONSENSO SE ELIGE LA RESPUESTA CORRECTA	0:08 MIN.	0:05 MIN	ADEROGRAMAS	PROYECTOR	
10 A 11	PRESENTA LA AUTOEVALUACION	EL GRUPO CONOCE LA SISTEMATIZACION DEL POR QUE UNA AUTOEVALUACION	0:15 MIN.	0:05 MIN	GAEC Y/O PROYECCION	PROYECTOR	
12 A 16	AUTOEVALUACION-RETROALIMENTACION	FORMACION DE GRUPOS EQUITATIVOS DE PARTICIPANTES Y APOYARLOS EN SUS DUDAS CONCEPTUALES	0:20 MIN	0:05 MIN	GAEC Y/O PROYECCION	PROYECTOR	
13	AUTOEVALUACION-RETROALIMENTACION DE PREGUNTAS ABIERTAS Y DE OPCION MULTIPLE	FORMACION DE GRUPOS EQUITATIVOS DE PARTICIPANTES Y APOYARLOS EN SUS DUDAS CONCEPTUALES	0:20 MIN	0:05 MIN	GAEC Y/O PROYECCION	PROYECTOR	
	RECESO	RECESO	0:15 MIN.		AMBIENTACION	BOCINAS, MUSICA	
17	OBSERVAR ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS EN LA GAEC SEGÚN DIBUJO	ACTIVAR EL CONOCIMIENTO PLENO DE UNA CONDICION Y ACTO INSEGURO	0:20 MIN	0:02 MIN	GAEC Y/O PROYECCION	PROYECTOR	
18 A 20	OBSERVAR ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS EN LA GAEC SEGÚN EJEMPLOS ESCRITOS	ACTIVAR EL CONOCIMIENTO PLENO DE UNA CONDICION Y ACTO INSEGURO	0:20 MIN	0:02 MIN	GAEC Y/O PROYECCION	PROYECTOR	
	TECNICA DE RELAJACION COMBINADA PARA LA RETROALIMENTACION DE LA SESION	RETROALIMENTACION GRUPAL INCLUYENDO AL FACILITADOR	0:15	0:01	PINTARRON	MARCADORES	
	TOTALES				GRAN TOTAL	205 MIN	

2º Taller DEFINIR LA METODOLOGIA DE APLICACIÓN DE GAEC EN EL MODELO



ENCUADRE: Presentación del instructor y del grupo, expectativas de los participantes objetivos y tema de la sesión

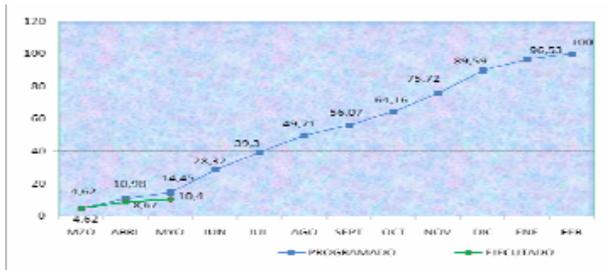
DIA DE TRABAJO: Establecer las reglas de la sesión

EXPOSICION DE IDEAS CLAVE : previo a responder GAEC, enfocar la información requerida

RESPONDER LA GAEC: Con dinámicas establecidas en el plan de sesión



Condiciones identificadas para tener una buena sesión de trabajo:



Laminas de apoyo con información clave para cada tema de la GAEC



Datos de referencia en el ingenio, para interpretación de ideas clave

Citar ejemplos gráficos que amplíen el entendimiento del tema

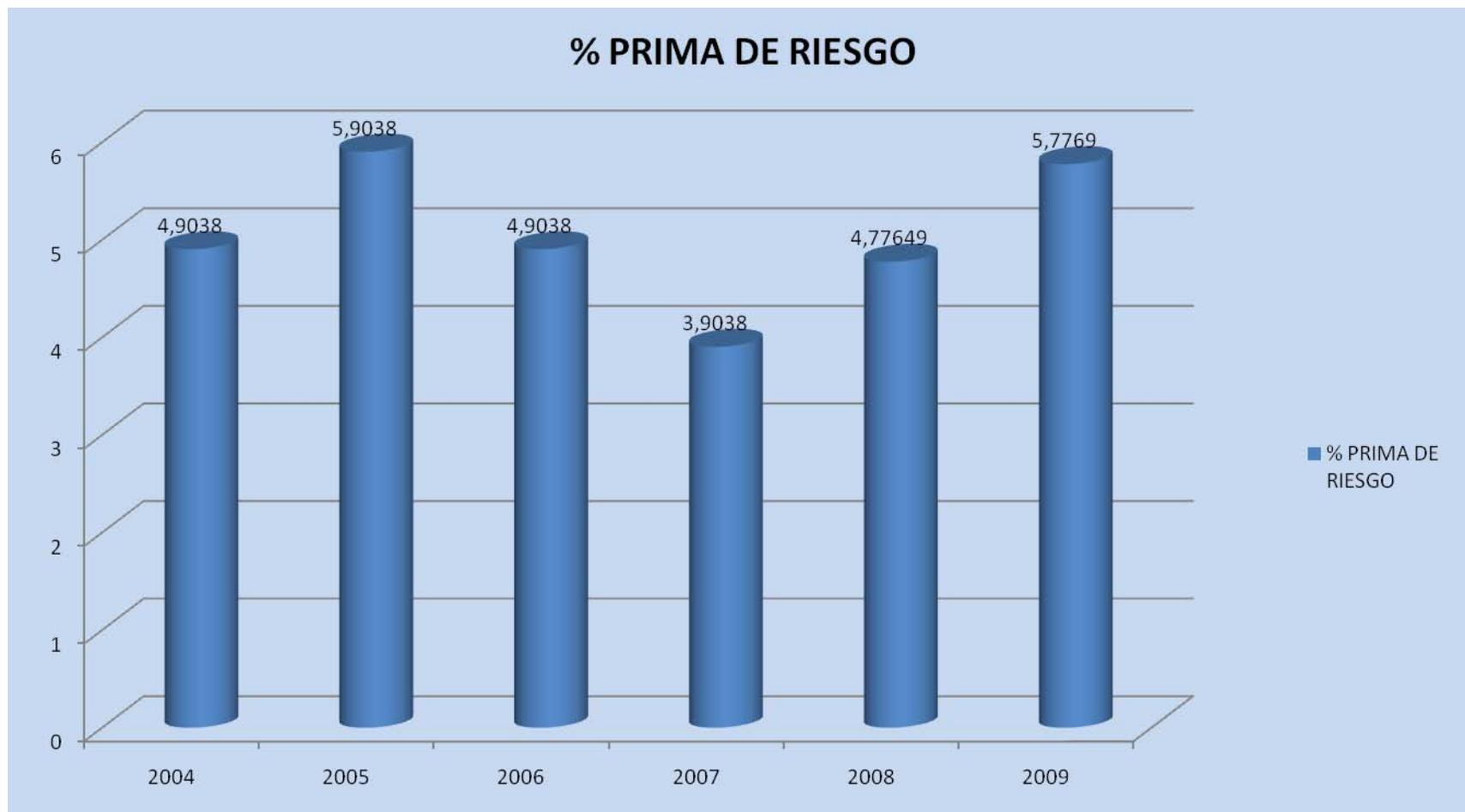


Cuidar el balance de tiempo entre exposición de ideas clave y respuestas a la GAEC

Programa de capacitación con GAEC

UNIDAD	NOMBRE DE LA GAEC	GUÍA No.
Generar valor a los grupos de interés	Generar valor económico a los grupos de interés	1
	Generar valor económico a los grupos de interés	2
Operar con eficiencia y calidad batey-Molinos	Planear el trabajo	3
	Operar y vigilar con eficiencia y calidad	4
	Interpretar parámetros de medición	5
	Aplicar el mantenimiento autónomo	6
Trabajar con normas de calidad y seguridad alimentaria	Trabajar con la norma de calidad ISO 9001	7
	Trabajar con normas de seguridad alimentaria	8
Prevenir Riesgos de salud y seguridad en el trabajo y Contribuir a la sostenibilidad del Medio ambiente	Autogestionar la salud y seguridad en el trabajo	9
	Contribuir a la conservación del medio ambiente	10
Trabajar en equipo	Colaborar con el equipo de trabajo	11
	Participar en equipos de mejora continua	12
Contribuir al Bienestar y Compromiso Social	Practicar la salud Integral	13
	Contribuir a la calidad en el trabajo y en la vida personal	14

COMPARATIVO % PRIMA DE RIESGO



COMPARATIVO IMPORTE PAGADO



PROGRAMA PREVENIMSS



Difusión del programa

QUE SE ESPERA DE ESTE PROYECTO

- Dejar instalado en el ingenio:
 - Un proyecto de gestión de la capacitación por competencias, a fin de que mejoren tus habilidades de trabajo.
 - Capacitar y certificar 50 trabajadores en competencias integrales, en la primera etapa (2009)
 - Se practique el dialogo social, enfoque y herramienta desarrollado por la OIT, para los acuerdos que que empresa y sindicato impulsen para mejorar la calificación y condiciones de vida del trabajador.
 - Su integración a una Red de Aprendizaje, formada por los ingenios que participan en el proyecto, para que intercambien experiencias sobre como capacitar y compartir entre empresa y sindicato.

COMPETENCIAS LABORALES
Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que se requieren para el desempeño de una función productiva a partir de las expectativas esperadas por el sector productivo.

COMO PARTICIPASTU EN ESTE PROYECTO

- 1 PARTICIPAS EN PROGRAMAS DE CAPACITACION CON GAECs LAS CUALES SON IMPARTIDAS POR TU SUPERVISOR.
- 2 TE INSCRIBES Y PARTICIPAS EN PROCESO DE EVALUACION DE CONOCIMIENTOS Y DESEMPEÑO APLICADO POR UN CENTRO DE EVALUACION
- 3 FORMAS TU PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS Y SE EMITE DECISION SOBRE TU COMPETENCIA LABORAL
- 4 RECIBES TU CERTIFICADO DE COMPETENCIA LABORAL

PASA LA VOZ EN EL INGENIO SOBRE COMO CERTIFICARTE

FIDEICOMISO INGENIO EL MODELO 80328

PROYECTO DE MODERNIZACION DE LA INDUSTRIA AZUCARERA



COMPETENCIAS LABORALES

Eres competente cuando demuestras que:

1. Conoces como hacer las actividades de trabajo,
2. Pero mas importantes, lo aplicas en el día a día de trabajo y obtienes los mejores resultados para ti y para la empresa



INFORMACION COMPLEMENTARIA EN PIZARRONES DE FABRICA, ADMINISTRACION Y CAMPO

DISTRIBUCION DE TRIPTICO A LOS TRABAJADORES



Acuerdos entre el Sindicato Nacional y la Cámara Nacional de la industria azucarera

En 2007, se acuerda el plan Rector de Modernización Integral de la Industria Azucarera, ahí se afirma que la calificación del trabajador es una gran oportunidad para aplicar las nuevas técnicas de trabajo, (ISO 22000), operar eficientemente los nuevos equipos y para disminuir los índices de accidentes en los ingenios.

El SNTIAA y las Autoridades de los Ingenios eligieron el enfoque de competencia laboral, para mejorar la calificación del trabajador. Para aplicarlo se cuenta con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-CIF-CINTERFOR), el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) y la Secretaría de Trabajo y previsión Social (STPyS)



La capacitación se realizara mediante Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias (GAECs), las que son la herramienta de la formación, basada en el desempeño eficiente, la Medición de Resultados y la elaboración de Propuesta de Mejora.

Las GAEC ayudan a orientar, facilitar y evaluar el aprendizaje individual de las competencias claves del Sector Azucarero que son;

1. Generar valor a los grupos de interés.
2. Operar con eficiencia y calidad.
3. Trabajar con normas de calidad y seguridad alimentaria.
4. Prevenir riesgos de salud en el trabajo y Contribuir a la sostenibilidad del medio ambiente.
5. Trabajar en equipo.
6. Contribuir al bienestar y compromisos social.

Desarrollar estas capacidades productivas, del obrero, incrementaran la productividad y la competitividad de la empresa y facilitaran un mejor nivel de vida de los trabajadores.



BENEFICIOS DE LAS GAECs

Las Guía de Auto-formación y Evaluación se han elaborado para que desarrolles tus competencias técnicas y conductuales, necesarias para realizar tus labores. Son variados los beneficios que obtendrás al capacitarte con las GAECs, por ejemplo:

- Te capacitas para que aportes los resultados esperados de productividad y de las condiciones técnicas de tu área y equipo de trabajo
- Te ayuda a identificar de manera puntual, que conocimientos y habilidades de trabajo requieres para mejorar tu calificación.
- Adquieres nuevas habilidades para mejorar tus relaciones interpersonales con tu familia y colegas. (competencias claves 4, 5 y 6).
- Permite planear diferentes modalidades de capacitación:
 - En piso: capacitar en el puesto de trabajo. Planear capacitación en pequeños grupos en temas específicos



CONDICIONES DE APLICACIÓN

GAEC DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

- Serán impartidas en una primer etapa a 64 trabajadores, distribuidos en 4 grupos de 16 trabajadores.
- Los trabajadores participantes serán elegidos a partir de los resultados de la DNC, elaborada en febrero de 2009.

Selección del personal mediante la Detección de Necesidades de Capacitación

La Evaluación de Desempeño

Instrumento para vigilar la competencia del personal que interviene en la calidad y la inocuidad del producto

Para detectar necesidades de capacitación que se incluirán en el programa de capacitación.

Es responsabilidad del Jefe del Área respectiva aplicar la Evaluación una vez al año, considerando el desempeño mostrado durante los 12 meses anteriores a dicha evaluación

	CAPACITACION	FOR-62-RH-02
--	---------------------	--------------

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Puesto Evaluado: _____

Nombre: _____

Área: _____ Fecha: _____

Lea cuidadosamente la definición de cada factor y su escala. Circule el número que defina mejor el desempeño de su colaborador en el trabajo.

En la parte de Capacitación Recomendada, indique los cursos que requiere su colaborador en su función actual.

Escala de Evaluación:

Escala	Desarrollo
5	Supera las expectativas
3	Satisfactorio
1	Requiere ser mejorado

Entrevista al trabajador:

1.- ¿Qué capacitación considere usted necesaria para complementar sus conocimientos y habilidades en el puesto que desempeña actualmente?

Desarrollo (para ser llenado por el supervisor):

1. CALIDAD - Grado de cumplimiento con los reglamentos establecidos para sus funciones

- 5 Trabajo desarrollado con la calidad especificada
- 3 Trabajo generalmente bien hecho
- 1 Trabajo con errores.

2. PRODUCTIVIDAD - Cantidad de trabajo que desarrolla con los recursos disponibles

- 5 Su trabajo supera la cantidad de actividades asignadas
- 3 Cumple con las actividades asignadas
- 1 Frecuentemente no termina las actividades asignadas

3. RESPONSABILIDAD - Grado en el que cumple con las reglas, normas y políticas de la empresa y de su puesto

- 5 Siempre las cumple
- 3 Generalmente las cumple
- 1 Frecuentemente no las cumple

4. TRABAJO EN EQUIPO - Grado en el que trabaja conjuntamente con sus compañeros y otros áreas

- 5 Trabaja y fomenta un ambiente de respeto mutuo, cooperación y armonía
- 3 Generalmente trabaja en armonía
- 1 Tiene problemas interpersonales con el equipo de trabajo

5. COMPROMISO - Grado en el que es consciente de la importancia de sus actividades y de cómo participa en el logro de los objetivos de calidad

- 5 Siempre busca participar en el logro de los objetivos de calidad
- 3 Generalmente es comprometido en la realización de sus actividades
- 1 No demuestra compromiso ni interés en el cumplimiento de sus actividades

	CAPACITACION	FOR-62-RH-02
--	---------------------	--------------

6. HABILIDADES - Habilidad para desempeñar sus actividades laborales conforme se definen en la Matriz de Competencias.

- 5 Ha superado las expectativas en cuanto a las habilidades requeridas para el puesto
- 3 Ha demostrado la habilidad requerida para el puesto
- 1 Frecuentemente ha presentado problemas con alguna habilidad requerida para el puesto

7. COOPERACIÓN - Disposición para apoyar a la organización o a sus compañeros

- 5 Siempre ofrece su apoyo en cualquier situación
- 3 Apoya cuando se le solicita
- 1 Frecuentemente no apoya

8. EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN SUMINISTRADA AL EMPLEADO - La capacitación suministrada al empleado durante el periodo que comprende la evaluación del desempeño fue efectiva

- 5 Los resultados excedieron las expectativas
- 3 Se cumplieron los reglamentos
- 1 No se probó cambio o mejora en su actitud o sus resultados

Resultado de la Evaluación:

No.	Factor	Puntos
1	CALIDAD	
2	PRODUCTIVIDAD	
3	RESPONSABILIDAD	
4	TRABAJO EN EQUIPO	
5	COMPROMISO	
6	HABILIDADES	
7	COOPERACION	
8	EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN	
Total		

Considerando los factores evaluados, determine una calificación general circuleando la que le corresponde según el siguiente criterio:

De 0 a 20 puntos = 1

De 21 a 30 puntos = 3

De 31 a 40 puntos = 5

Capacitación Recomendada:

Nombre y Firma del Evaluador

MECANISMO DE APLICACIÓN DE LA GAEC SALUD Y SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

- Identificación de facilitadores (9).
- Formación de los facilitadores en los contenidos de las guías de seguridad y medio ambiente, por los especialistas del ingenio. (encargado de seguridad y medico de la empresa). Del 10 al 12 de agosto

PROGRAMA DE APLICACIÓN DE GAEC DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE A LOS TRABAJADORES

- 13 de agosto inicio de grupos de trabajadores en horario de capacitación de 12:00 - 15:00 hrs.
- El programa de aplicación es de sesiones de 3 horas. (total de días 7).
- Primeros dos grupos, fecha de inicio 13 al 21 de agosto.
- Segundo dos grupos, 24 de agosto al 1 de septiembre.