



**Soluciones de Productividad  
y Desarrollo Humano**

## **DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN**

El Programa de Certificación Interno tiene como base la definición de competencias y el desarrollo de habilidades para el monitoreo y la mejora del desempeño de los operadores.

El programa establece una manera eficaz de determinar el grado de cumplimiento que tienen los operadores con respecto a los objetivos departamentales. De esta manera se logra determinar el desempeño individual con respecto a los niveles requeridos de Calidad, Productividad y Servicio.

### **Beneficios**

El programa se estructura de tal manera en el que no sólo la empresa obtenga beneficios, sino también el empleado, al crearle una cultura de trabajo en equipo y una necesidad de desarrollo personal.

Entre algunos de los beneficios tangibles que se han logrado implementaciones de este tipo se encuentran:

- Retorno de la inversión en el corto-mediano plazo
- Mejora de Calidad de Procesos y Producto.
- Incremento de Productividad.
- Disminución de rotación y ausentismo.
- Cero accidentes incapacitantes.
- Eliminación de favoritismo en promociones.
- Creación de grupos de mejora (Kaizen).
- Alineación y formalización de los procesos de capacitación.
- Justicia y equidad en el proceso de certificación.

Así mismo, desde la óptica de los empresarios se encuentran otros beneficios (fuente OIT):

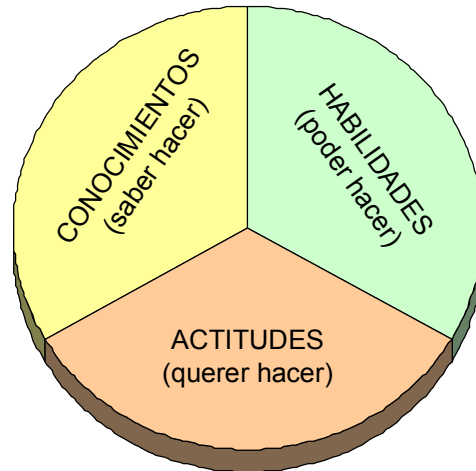
- Los trabajadores están mejor organizados y aprenden a conocer las prioridades y a comunicarse para realizar su trabajo con calidad.
- Se genera el entendimiento de que era necesario un cambio de mentalidad en todo el personal, incluyendo el administrativo; se logra mejorar la motivación e integración de los empleados en las actividades de la empresa.
- Se reducen las pérdidas por desperdicios y/o rechazo en el proceso de producción; hay mejora en el manejo del personal.
- La metodología incide en la productividad, especialmente en la calidad del producto y proceso, a través de una actitud diferente del personal hacia el trabajo y la organización.
- Los trabajadores entienden que primero hay que dar para recibir.



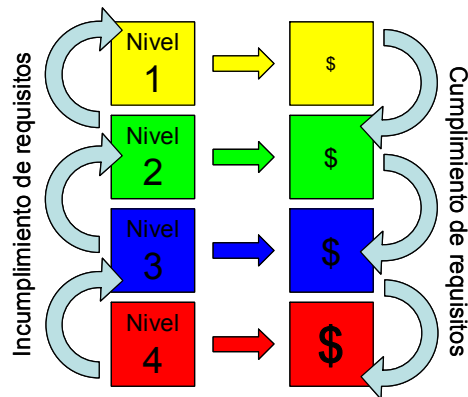
Soluciones de Productividad  
y Desarrollo Humano

## Metodología

El programa se crea con base en las necesidades específicas de cada empresa una vez que son establecidas aquellas competencias necesarias para efectuar una actividad dentro de un contexto de trabajo bajo el enfoque de los siguientes conceptos:



Así mismo, una vez definidos los componentes para cada concepto, se construyen esquemas de evaluación y asignación de niveles de certificación, lo cual permite distribuir controladamente la asignación de recursos para el ejercicio de la compensación variable: bonos con base en el desempeño de los operadores, medido en cada uno de los conceptos anteriores.



El esquema de compensación variable permite mantener el bono a los operadores que cumplan con los requisitos del nivel correspondiente, pero también retirar o disminuir el bono a aquellos operadores que dejen de cumplir con los requisitos del nivel en el que se encuentre en ese momento.



## **ETAPAS**

### **1. Conocimiento y análisis de:**

- Procesos/Estructura Organizacional.
- Documentos de apoyo.
- Programas y sistemas.
- Antecedentes y esfuerzos anteriores.
- Cultura de la organización.
- Resultados.
- Alineación a los Sistemas Gerenciales

### **2. Implementación/ejecución del Proyecto**

- Análisis de Puestos, Niveles, Responsabilidades y Operaciones
- Alineación de Recursos:

### **3. Análisis indicadores principales: Calidad, Seguridad, Productividad, Disciplina; e implementación de los mismos**

- Determinación de los factores principales para:
  - Calidad
  - Seguridad
  - Productividad
  - Disciplina
- Formas de evaluación de indicadores
- Validación por la dirección y por RH
- Entrenamiento a responsables de la medición
- Arranque de la medición

### **4. Definición del Programa, estructura administrativa, funciones y responsabilidades**

- Definición del Programa de Evaluación y Certificación de Operadores.
- Definición de funciones y responsabilidades de la estructura de Administración:
- Definición de la estructura de Administración:
  - Coordinador del programa
  - Certificadores
  - Entrenadores
  - Presupuesto para el Programa
- Validación, Selección del personal
- Entrenamiento y definición de funciones y responsabilidades de la estructura de Administración

### **5. Prueba Piloto**

- Definición del grupo piloto
- Definición de Cursos Piloto
- Definición de Exámenes para prueba piloto
- Entrenamiento y Certificación.

### **6. Evaluación, Medición y Ajustes al programa**

- Evaluación del proceso de Certificación en la prueba piloto
- Retroalimentación del grupo piloto
- Ajustes al proceso y elementos del programa.

### **7. Estandarización e Institucionalización del programa**

- Definición de primeros Cursos aspirantes a Certificación
- Definición del arranque del programa de Certificación
  - Periodos de certificación
  - Orden de certificación
- Documentación del Proceso de Certificación
- Establecimiento de Indicadores clave del programa

*Para más información contáctenos, con gusto le daremos más detalles de esta solución*

**Canic® Soluciones de Productividad y Desarrollo Humano**

*- Contribuyendo a la Competitividad Empresarial -*