

ANEXO 3. GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA LABORAL

Instrucciones:

Proporcione información verificable sobre la práctica laboral, considerando lo siguiente:

- Redactar de manera sencilla y fluida, en idioma español: procurando seguir el orden de las preguntas. *La guía no es un cuestionario, sino un marco de referencia.*
- Evitar abreviaturas y/o siglas, y en caso de utilizarlas indicar su significado.
- Hacer referencia en el texto a tablas, gráficas o mapas de las mediciones, en caso de ser incluidos, asegúrese que sean legibles.
- Entregar impresa con una extensión máxima de 20 páginas numeradas incluyendo anexos y en un archivo en formato Word (1CD).

La Organización (máximo 2 páginas)

Breve descripción de los aspectos más relevantes de la organización. Esta sección no es valorativa, únicamente constituye un marco de referencia para los evaluadores sobre las actividades de la empresa, donde se desarrolló la práctica laboral.

- Misión y visión de la organización.
- Productos y/o servicios.
- Principales clientes.
- Reconocimientos otorgados a la organización.
- Organigrama. Ubique el área donde se desarrolló la práctica laboral presentada.
- Mencione las propuestas de innovación que se captaron durante 2014 y especifique cuáles se pusieron en práctica.
- En caso de que existan trabajadores afiliados a algún Sindicato, indicar el nombre(s) de la organización sindical, sin abreviaturas.
- Describir el involucramiento del Sindicato en los proyectos de innovación.
- Indicar si la innovación forma parte de las cláusulas de productividad establecidas en el contrato colectivo.

1. Entorno laboral de la innovación

Proporcione información acerca de elementos o factores del entorno y la cultura organizacional que contribuyen a promover la participación de los trabajadores en los procesos de innovación y mejora, así como al logro de un mejor desempeño y consecución de los objetivos de la organización.

1.1 Administración estratégica

1.1.1 ¿Cómo identifica la organización las necesidades y cambios del mercado en el que participa?

1.1.2 ¿Cuál es la estrategia de innovación que tiene la empresa?

1.1.3 ¿Cuáles son los objetivos de la estrategia de innovación?

1.1.4 ¿Qué recursos requiere la organización para fortalecer su capacidad de innovación?

1.2 Cultura de la organización
1.2.1 ¿Cómo se dan a conocer la misión, visión y valores de la organización?
1.2.2 ¿Cómo se comunica la estrategia de innovación dentro y fuera de la organización?
1.2.3 ¿De qué manera se organizan cuando desarrollan proyectos de innovación o nuevos proyectos?
1.3 Trabajo decente¹ y condiciones laborales
1.3.1 Acciones que realiza la empresa para promover: <ul style="list-style-type: none"> a) La inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad². b) Medidas de seguridad y salud en el trabajo orientadas a proteger la salud de los trabajadores, prevenir accidentes laborales y fomentar el uso adecuado de los materiales, herramientas y equipo de trabajo. c) La capacitación, el adiestramiento y la productividad para el fortalecimiento de competencias laborales y el desarrollo integral de los trabajadores.
1.4 Gestión del conocimiento
1.4.1 ¿Cómo se motiva y reconoce la participación de los trabajadores en la generación y desarrollo de proyectos de innovación?
1.4.2 ¿Cómo involucra la empresa a sus clientes, proveedores y usuarios en la generación de ideas de innovación?
1.4.3 ¿Qué métodos usa la empresa para documentar y administrar ideas y proyectos? Describa brevemente
1.4.4 ¿Cómo se comparten métodos, conocimientos y experiencias de la puesta en marcha de un proyecto de innovación dentro y fuera de la organización?
1.4.5 ¿Qué alianzas ha establecido la empresa con clientes, proveedores, entidades públicas y privadas, instituciones educativas y centros de investigación, entre otros, para desarrollar las capacidades de su personal (capacitación, adiestramiento y certificación de competencias) y apoyar proyectos de innovación o de desarrollo tecnológico?

¹ Ley Federal del Trabajo (reformada 30 de noviembre de 2012)

Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opciones, preferencias sexuales o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

² Grupos en situación de vulnerabilidad: Mujeres violentadas, refugiados(as), personas con VIH/SIDA, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual y/o con diversidad sexo genérica, personas pertenecientes a la diversidad religiosa, personas con alguna enfermedad mental, personas con discapacidad, migrantes, jornaleros y jornaleros agrícolas, indígenas, personas ex convictas y personas adultas mayores.

Fuente: Secretaría de Economía, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFE-2012, para la igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (Cancela a la NMX-R-025-SCFI-2009)

2. Persona/Equipo de Trabajo

Proporcione información sobre la organización del equipo de trabajo y de los mecanismos o prácticas que se promueven para estimular el talento colectivo y la sinergia de las personas.

2.1 Liderazgo Corporativo	
2.1.1 ¿De quién fue la iniciativa o el planteamiento de innovación que se presenta?	
2.1.2 ¿Con qué recursos (humanos, financieros, materiales, tiempo) apoyaron el jefe inmediato y la alta dirección para la realización del proyecto?	
2.1.3 ¿Cómo se organizó el equipo de trabajo para el desarrollo del proyecto? y ¿Cuáles fueron sus aportaciones en el diseño e instrumentación de la innovación?	
2.2 Competencias	
2.2.1 Identifique cuáles son las ocho principales competencias que distinguen al equipo de trabajo.	
<p>Conocimientos:</p> <p>1. Aseguramiento de la calidad ()</p> <p>2. Conocimiento técnico específico de la función ()</p> <p>3. Estadística básica y herramientas de medición ()</p> <p>4. Gestión de recursos ()</p> <p>5. Gestión del conocimiento ()</p> <p>6. Tecnologías de la información ()</p> <p>7. Otra. Especifique _____ ()</p>	<p>Actitudes y valores:</p> <p>8. Autonomía ()</p> <p>9. Colaboración y cooperación ()</p> <p>10. Compromiso con la calidad y la mejora continua ()</p> <p>11. Ética ()</p> <p>12. Fortaleza ()</p> <p>13. Identificación e integración de la organización ()</p> <p>14. Motivación ()</p> <p>15. Proactividad ()</p> <p>16. Respeto a la diversidad y participación incluyente ()</p> <p>17. Responsabilidad social ()</p> <p>18. Otra. Especifique _____ ()</p>
<p>Habilidades:</p> <p>19. Análisis y solución de problemas ()</p> <p>20. Capacidad de adaptación ()</p> <p>21. Capacidad de aprender ()</p> <p>22. Comunicación ()</p> <p>23. Cálculos numéricos y lógica ()</p> <p>24. Liderazgo colaborativo ()</p> <p>25. Negociación ()</p>	<p>26. Orientación al cliente ()</p> <p>27. Pensamiento conceptual ()</p> <p>28. Pensamiento creativo ()</p> <p>29. Pensamiento crítico ()</p> <p>30. Pensamiento estratégico ()</p> <p>31. Toma de decisiones ()</p> <p>32. Trabajo en equipo ()</p> <p>33. Otra. Especifique _____ ()</p>
2.2.2 ¿Qué necesidades de capacitación, adiestramiento y certificación de competencias laborales fueron detectadas dentro del equipo de trabajo y cómo se atendieron?	

3. Proceso de innovación

Proporcione información referente a los objetivos y aspectos técnicos de la innovación o mejora. No use siglas ni abreviaturas.

3.1 Origen
3.1.1 ¿Qué información histórica se utilizó como referencia para hacer el planteamiento de la práctica laboral?
3.1.2 Describa la situación que originó la innovación.
3.1.3 ¿Cuál es el objetivo de la práctica laboral?
3.1.4 ¿Quiénes se involucraron (clientes, proveedores u otras áreas de la organización) y qué procedimiento se siguió desde que surgió la idea hasta que se puso en marcha?
3.2 Diseño
3.2.1 ¿Qué métodos o herramientas utilizaron para la generación de la práctica en su etapa de diseño?
3.2.2 ¿Qué leyes, reglamentos y/o normas se tomaron en cuenta para el diseño e instrumentación?
3.3 Aplicación
3.3.1 Indique métodos, técnicas y herramientas utilizadas en el proceso de innovación.
3.3.2 ¿Hace cuánto tiempo se aplica la práctica laboral descrita?
3.3.3 ¿Cuál es el alcance de aplicación de la práctica laboral en otros procesos, áreas y/u otras unidades productivas?
3.3.4 ¿Cuál es el alcance de aplicación de la innovación realizada en el mercado local, mercado nacional o mercado internacional?
3.4 Registro documental
3.4.1 ¿Qué documentos se generaron para la medición y control de la práctica laboral?
3.4.2 ¿Se registraron derechos de autor, patentes y/o marcas, derivado de la práctica laboral presentada? Describa.

4. Resultados e impacto de la práctica laboral.

Información esencial para su valoración, no debe omitirse.

4.1 Productividad
4.1.1 ¿Cuál es la contribución de la práctica laboral a la productividad de su organización? Incluya información cuantitativa sobre indicadores, de acuerdo con el área de aplicación seleccionada, como ejemplos se presentan los siguientes: a) Innovación de producto. Variaciones porcentuales en: ventas en unidades físicas, ventas en unidades monetarias, costos de los insumos, número de clientes, tiempos en la elaboración del producto, tiempos de atención, tiempo de espera, número de devoluciones, número de quejas, satisfacción del cliente, entre otros.

b) Innovación de proceso. Variaciones porcentuales en: volumen de producción, costos o gastos, tiempos en producción, unidades producidas por trabajador, número de productos defectuosos, desperdicios, tiempos de distribución, rotación de inventarios, número de accidentes de trabajo, prima de riesgo de trabajo, entre otros.

c) Innovación organizativa. Variaciones porcentuales en: gastos de administración y ventas, tiempos de espera o respuesta, clientes atendidos, número de quejas, clima laboral, evaluación de desempeño, número de trabajadores capacitados, rotación de personal, ausentismo, entre otros.

4.1.2 ¿Cuáles son las ventajas competitivas que la práctica laboral generó a la empresa?

4.2 Desarrollo de capacidades

4.2.1 ¿Qué conocimientos y habilidades adquirieron o fortalecieron los integrantes del equipo con la instrumentación de la práctica laboral?

4.2.2 ¿Qué oportunidades de desarrollo profesional han tenido los integrantes del equipo, a partir de su participación en la práctica laboral?

4.3 Cultura organizacional y condiciones de trabajo

4.3.1 ¿Qué mejoras se generaron en la empresa como consecuencia de la práctica laboral? Según aplique, incluya información de los siguientes aspectos:

- a) Organización en el trabajo.
- b) Ambiente laboral.
- c) Inclusión laboral.
- d) Seguridad y salud en el trabajo.
- e) Jornada y horarios.
- f) Salarios, prestaciones, bonos o compensaciones.
- g) Infraestructura (instalaciones, equipo y estructura organizacional).

4.4 Entorno laboral

4.4.1 Describa los beneficios generados por la práctica laboral en el entorno laboral con relación a:

- a) Transferencia de conocimiento al interior o al exterior de la empresa.
- b) Impacto positivo a otros productos, procesos o áreas de la organización.