



DESARROLLO DEL APRENDIZAJE EN EL PUESTO DE TRABAJO

Herramientas para organizaciones sindicales



INTRODUCCIÓN

El aprendizaje en el lugar de trabajo se define como las actividades destinadas a fomentar el aprendizaje y la formación y el desarrollo personal de los trabajadores en el lugar de trabajo. Impulsar una agenda para el desarrollo de competencias en la empresa constituye un punto de interés común para trabajadores y empresarios por igual, ya que se genera un escenario “ganar-ganar” para ambos.

De acuerdo con la resolución aprobada por el Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos, el aprendizaje en el puesto de trabajo “permite a los trabajadores desarrollarse como ciudadanos activos, adquirir y actualizar sus conocimientos, sus habilidades y sus competencias, así como mejorar su empleabilidad. De la misma forma, pone a disposición de los empresarios con trabajadores cualificados, fomentando así la competitividad, estimulando la innovación y aumentando la productividad”.

A pesar de que hay muchos empresarios que invierten en el desarrollo de las competencias de sus trabajadores y trabajadoras, muchos de ellos no lo hacen. Por lo tanto, el movimiento sindical europeo tiene que ser proactivo y promover esta cuestión en su agenda: el aprendizaje en el puesto de trabajo y su implementación en toda la Unión Europea. Sobre esta premisa nos pusimos de acuerdo para desarrollar un proyecto europeo que apoyase el desarrollo de las habilidades de los trabajadores. Representantes sindicales, delegados y delegadas, responsables de formación sindical y miembros de comités de empresas de seis países realizaron visitas de estudio a centros de trabajo en Alemania y el Reino Unido, con objeto de intercambiar información y experiencias sobre los procedimientos que los sindicatos utilizan para proporcionar apoyo práctico al desarrollo del aprendizaje en el puesto de trabajo.

Hemos conseguido *destilar* los debates que se produjeron durante las visitas, y los presentamos en forma de *kit* de herramientas.

Es preciso dar las gracias a todos y todas los que organizaron las visitas de estudio y los que participaron activamente en los debates, así como a Olaf Aschmann (Kompera GmbH) y a Jeff Bridgford (King’s College London) por la preparación de este paquete de herramientas.

Os lo entregamos, con la certeza y seguridad que contribuirá al desarrollo del aprendizaje en el puesto de trabajo, así como también al papel que deben desempeñar los sindicatos en la empresa.

- **Bloculiu National Sindica – BNS**
- **Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL**
- **Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB**
- **European Trade Union Confederation – ETUC**
- **IndustriAll**
- **Конфедерация на независимитесиндикати в България – КНСБ**
- **Trades Union Congress – TUC**
- **Unión General de Trabajadores – UGT**



Este trabajo ha sido realizado con el apoyo financiero de la Unión Europea.

El contenido no refleja necesariamente la opinión oficial de la Unión Europea. La responsabilidad de la información y las opiniones expresadas en el presente documento serán asumidas completamente por el autor (es).

GUÍA DE USUARIO

¿A quién va dirigido éste kit?

Este paquete de herramientas está dirigido a representantes sindicales, delegados y delegadas, responsables de formación sindical y miembros de comités de empresa, con objeto de prepararles mejor para promover el desarrollo del aprendizaje en el centro de trabajo: les permitirá asesorar y apoyar a los trabajadores, estén afiliados o no, y entablar un proceso de diálogo y negociación con los empresarios en materia de formación en el puesto de trabajo.

¿Qué incluye el kit de herramientas?

El material del kit presenta un plan de seis fases para el desarrollo del aprendizaje en el puesto de trabajo:

- Fase 1. Preparar el terreno para el aprendizaje.**
- Fase 2. Conectar con el sindicato.**
- Fase 3. Dialogar con los trabajadores.**
- Fase 4. Convertir las necesidades y las experiencias de aprendizaje en reivindicaciones sindicales.**
- Fase 5. Entablar diálogo con el empresario.**
- Fase 6. Reconectar con los trabajadores.**

¿Cómo se utiliza éste kit?

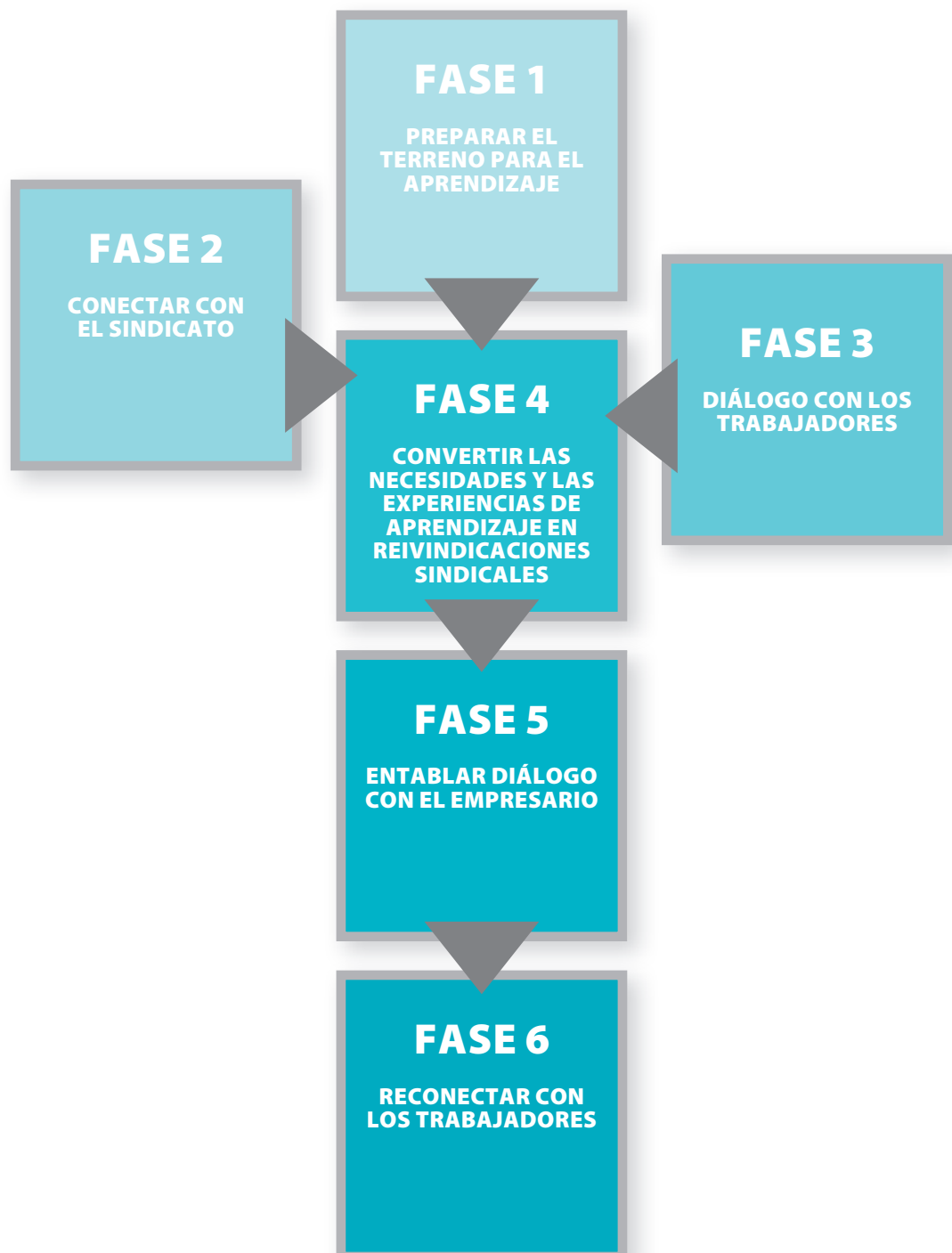
Este kit de herramientas proporciona una serie de ideas y sugerencias que los representantes sindicales pueden utilizar durante el debate y negociación con los empresarios sobre el desarrollo del aprendizaje en el puesto de trabajo.

Estas seis fases prevén un enfoque estratégico que permitirá a los representantes sindicales discutir y negociar la formación en la empresa en pie de igualdad con el empresario.

El kit se puede utilizar como un recurso independiente o como elemento de apoyo a un curso de formación. Será más eficaz si forma parte de una estrategia sindical más amplia para el desarrollo del aprendizaje en el lugar de trabajo.



UN PLAN DE 6 FASES PARA EL DESARROLLO DEL APRENDIZAJE EN EL PUESTO DE TRABAJO



FASE 1/ PREPARAR EL TERRENO

A la hora de motivar a todos los trabajadores y trabajadoras (estén afiliados o no al sindicato), y al negociar con el empresario en materia de desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo, debes preparar el terreno (reunir todas las pruebas necesarias) para demostrar que tienes credibilidad y posees la autoridad suficiente para defender el proceso de aprendizaje en tu lugar de trabajo.

En primer lugar, necesitas saber cómo se organiza la formación en tu centro de trabajo. Lo cual te permitirá presentar un caso real ante el empresario.

El derecho a la formación en el puesto de trabajo

- ¿Qué derecho tienen los trabajadores a la formación?
- ¿Está respaldado por la ley o los convenios colectivos firmados por empresarios y sindicatos?
- ¿Se concede tiempo libre para asistir a cursos de formación? Si es así, está remunerado?
- ¿Se financian otro tipo de gastos?

Acciones organizadas por la empresa para el aprendizaje en el puesto de trabajo

- ¿Qué tipo de formación existe en tu empresa?
- ¿A quién va dirigida?
- ¿En qué modalidad se imparte?
- ¿Cómo se negocia?
- ¿Quién la decide?

Para ayudarte a obtener una mejor comprensión de la situación general en materia de formación en tu lugar de trabajo, por favor consulta con otros colegas del sindicato y contesta en las plantillas siguientes tantas preguntas como sea posible:

- Fase 1a / Preparar el terreno para el aprendizaje: el derecho al aprendizaje en el puesto trabajo
- Fase 1b / Preparar el terreno para el aprendizaje: acciones organizadas por la empresa

La información y los detalles obtenidos te proporcionarán una dirección clara hacia la cual dirigir la construcción de un plan para el desarrollo de habilidades de trabajadores y trabajadoras en tu centro de trabajo.



FASE 1A/ PREPARAR EL TERRENO PARA EL APRENDIZAJE

el derecho a la formación en el trabajo

1 Marco base regulador del aprendizaje en el puesto de trabajo

- 1.1 ¿Existe legislación que ampare el aprendizaje en el puesto de trabajo? SÍ NO
- 1.2 ¿Se reconoce el derecho al aprendizaje en el convenio colectivo vigente? SÍ NO

2 Tipos de aprendizaje en el lugar de trabajo al amparo de la ley o los convenios colectivos

- Profesional (relacionada con el desempeño en el puesto de trabajo)
- Destrezas básicas (aritmética, lectura, escritura, manejo de ordenador...)
- Desarrollo personal (mejora de la autoestima, habilidades sociales...)

3 Trabajadores que pueden acogerse

3.1 ¿Qué tipo de trabajadores pueden acogerse? Explica en detalle

- Todos Trabajadores a tiempo completo Trabajadores a tiempo parcial
- Técnicos y directivos Trabajadores especializados o de baja cualificación
- Con contrato eventual Con contrato indefinido

3.2 ¿Qué trabajadores no pueden acogerse? Explica en detalle.

4 Tiempo dedicado para el aprendizaje en el puesto de trabajo

- ninguno 1-5 días
- 6-10 días más de 10 días

5 Remuneración por el tiempo dedicado al aprendizaje

- total parcial ninguna

6 Otros costes relacionados con el aprendizaje en el puesto de trabajo

- 6.1 ¿Se reembolsan otro tipo de costes? SÍ NO
- 6.2 ¿En caso afirmativo, qué tipo de costes? Explíquese en detalle

7 Comprender el derecho al aprendizaje en el puesto de trabajo

- 7.1 ¿Conocen los trabajadores su derecho al aprendizaje? SÍ NO
- 7.2 ¿Conoce el empresario el derecho de los trabajadores al aprendizaje? SÍ NO

FASE 1B/ PREPARAR EL TERRENO PARA EL APRENDIZAJE

acciones organizadas por la empresa

1 Convenio de empresa sobre aprendizaje en el puesto de trabajo

1.1 ¿Existe algún acuerdo sobre aprendizaje en tu centro de trabajo? SÍ NO

2 Tipos de cursos promovidos por la empresa

- Formación técnica, relacionada con el puesto desempeñado
- Destrezas básicas (aritmética, lectura, escritura, informática nivel de usuario...)
- Desarrollo personal (mejora de la autoestima, habilidades sociales...)

3 Trabajadores que pueden acogerse al aprendizaje en el puesto de trabajo

3.1 ¿Qué tipo de trabajadores pueden acogerse? Enuméralos.

3.2 ¿Qué trabajadores no pueden acogerse? Enuméralos.

4 Tiempo dedicado para el aprendizaje en el puesto de trabajo

- ninguno 1-5 días
- 6-10 días más de 10 días

5 Remuneración por el tiempo dedicado al aprendizaje

- total parcial ninguna

6 Otros costes relacionados

6.1 ¿Se reembolsan otro tipo de costes? En caso afirmativo, explica cuáles.

7 Procedimiento para solicitar formación en el puesto de trabajo

- 7.1 ¿Existe un protocolo de empresa para solicitar formación en el puesto de trabajo? SÍ NO
 - 7.2 En caso afirmativo, ¿es suficientemente claro el procedimiento? SÍ NO
 - 7.3 En caso afirmativo, ¿cuál es el procedimiento para solicitar formación a la empresa?
-

8 Recursos para el aprendizaje en la empresa

- 8.1 ¿Existe departamento de formación en la empresa? SÍ NO
 - 8.2 En caso afirmativo ¿de qué recursos dispone? Enuméralos
-

9 Modalidades de aprendizaje en la empresa 1

- 9.1 ¿Es la propia empresa quien imparte formación? SÍ NO
- 9.2 En caso afirmativo ¿qué modalidad adopta?
 - Coaching/Observación de profesionales Formación en el aula

10 Modalidades de aprendizaje en la empresa 2

- 10.1 ¿La formación en tu empresa se subcontrata a entidades externas? SÍ NO
 - 10.2 En caso afirmativo, explica qué tipo de entidades imparten formación en tu empresa
-

11 Financiación de la formación

- 11.1 ¿De dónde procede la financiación del aprendizaje/formación en tu centro de trabajo?
 - El empresario La administración pública Los propios trabajadores
 - Cofinanciación empresario/trabajadores
 - Cofinanciación gestionada por asociaciones empresariales y sindicales



FASE 2/ CONECTAR CON EL SINDICATO

A la hora de motivar a los trabajadores y negociar con la empresa sobre el desarrollo de competencias en el puesto de trabajo, debes recurrir a tu sindicato para averiguar cuáles son sus prioridades, qué documentación tiene publicada sobre el tema, qué tipo de apoyo puedes obtener de la organización, y quién puede asesorarte para entablar negociaciones sobre aprendizaje en el centro de trabajo.

Para ayudarte a comprender mejor cuáles son las vías por las que puedes obtener ayuda de tu sindicato, utiliza la plantilla de la página siguiente, relativa a la **Fase 2: Conectar con el sindicato**.

Ponte en contacto con tu sindicato y responde a las siguientes preguntas:

1 Prioridades sindicales

1.1 ¿Cuáles son las resoluciones de tu organización en materia de aprendizaje en el puesto de trabajo?

1.2 ¿Se ha negociado algún convenio o acuerdo con los empresarios sobre la materia?

2 Documentación sindical

2.1 ¿Se ha publicado algún tipo de información en tu sindicato (folletos, resoluciones, recomendaciones...) sobre el tema?

3 Respaldo sindical

3.1 ¿Existe en tu sindicato alguna red de apoyo para el desarrollo del aprendizaje en el puesto de trabajo?

4 Compañeros del sindicato

4.1 ¿Hay más compañeros o compañeras del sindicato en tu centro de trabajo interesados en el desarrollo de competencias en el puesto de trabajo?



FASE 3/ DIALOGAR CON LOS TRABAJADORES

A la hora de motivar a los trabajadores y negociar con la empresa sobre el desarrollo de competencias en el puesto de trabajo, debes entablar diálogo con los trabajadores de la empresa, para conocer qué es lo que quieren y qué necesitan. Además, sería interesante conocer las experiencias que han tenido hasta el momento. De esta forma tendrás la oportunidad de comprobar cómo funciona el desarrollo de los recursos humanos en la empresa a la que perteneces.

Equipado con esta información, te situarás en una posición única para discutir y negociar la formación en la empresa en pie de igualdad con el empresario. Contarás con información real que tu interlocutor o interlocutora no tendrá.

A pesar de la confianza que otorgan a los sindicatos, puede llegar a ser difícil entablar un diálogo con los trabajadores de la empresa. Puede ser que trabajen a turnos, o puede ser que trabajen a tiempo parcial. Puede que tengan contratos temporales, o que trabajen en distintos centros. Incluso puede ocurrir que no comprendan del todo o no se expresen bien en tu idioma. También cabe la posibilidad que su experiencia en el sistema de educación formal haya sido de frustración y decepción a un tiempo, y no tengan ni la más mínima gana de recordar esa sensación. Y, finalmente, es posible que ni siquiera quieran comentar sus cualificaciones o, más bien, su falta de ellas.

Entonces ¿cómo vamos a capear con todos estos problemas si se producen? Si el centro de trabajo es de pequeño tamaño, podríamos recurrir a entrevistar individualmente, o en pequeños grupos, a los trabajadores, y hablar con ellos cara a cara. Si se da el caso es conveniente hacerlo en algún lugar discreto y privado, para que se sientan cómodos y dispuestos a relatar lo que realmente quieren y necesitan en materia de formación.

No olvides, sin embargo, que entablar un diálogo con cada trabajador tiene que ver tanto con escuchar como con que tú mismo te expreses.

Si el centro de trabajo es de mayor tamaño, sería conveniente compartir esta tarea con otros compañeros o compañeras miembros del comité de empresa. Si no es posible, entonces será necesario utilizar un medio escrito para comunicarse con cada trabajador. También es posible que haya trabajadores que carezcan de una cuenta de correo electrónico, con lo que habrá que recurrir a notas internas o personales.

Ya sea de forma oral o escrita, en todo caso será necesaria una base para la discusión y el debate (un cuestionario), con objeto de asegurar que se obtiene la información adecuada. Más aún, deberás registrar o levantar acta de la información recogida, con el fin de documentar cada caso a la hora de negociar con el empresario.

Para ayudarte a comprender mejor la forma de preparar un cuestionario de detección de necesidades formativas, puedes utilizar la plantilla de la página siguiente.

Y por último dos observaciones.

Si la empresa es muy grande y la tarea de investigar las necesidades formativas de los trabajadores es excesivamente ambiciosa, incluso con la ayuda del resto de miembros del comité de empresa, te recomendamos que lo hagas poco a poco, comenzando por uno o dos departamentos o secciones. Al menos será una primera base para comenzar el diálogo con el empresario, mientras se consigue llevar la investigación a la totalidad de la empresa.

Algunos trabajadores/as mostrarán sus suspicacias hacia una iniciativa como ésta. Detectar sus necesidades formativas nos brindará la oportunidad de asesorar y motivar, así como de explicar lo que ofrece el aprendizaje en el lugar de trabajo y los resultados que se pueden llegar a obtener.

FASE 3A/ DIALOGAR CON LOS TRABAJADORES

encuesta de detección de necesidades y experiencias formativas

Ésta encuesta es confidencial. Se ha diseñado para detectar las necesidades de aprendizaje individuales y colectivas en el centro de trabajo, como base para establecer negociaciones con la empresa. Toda información derivada de la opinión de los encuestados/as será tratada de forma estrictamente confidencial.

1 Información personal

Nombre Categoría en la empresa

Departamento Información de contacto

Nivel de estudios

FORMACIÓN PREVIA EN EL PUESTO DE TRABAJO

2 ¿En alguna ocasión alguien te preguntó por tus necesidades de aprendizaje? SÍ NO

2.1 En caso afirmativo ¿alguna vez el proceso concluyó en una acción de aprendizaje? SÍ NO

3 Si tuviste la oportunidad de realizar una acción de aprendizaje

3.1 ¿Sobre qué materia o especialidad? Cita ejemplos.

3.2 ¿Cuándo tuvo lugar?

3.3 ¿Qué opinión tienes de la experiencia?

3.4 ¿Pudiste utilizar tus nuevas habilidades en el desempeño de tu trabajo? SÍ NO

3.5 ¿Obtuviste algún tipo de cualificación? SÍ NO

3.6 En caso afirmativo, especifica cual:

3.7 ¿Tu aprendizaje trajo alguna mejora en tus condiciones laborales o salariales? SÍ NO

3.8 ¿Qué propones para hacer el proceso más útil?

NECESIDADES DE APRENDIZAJE

4 ¿Hay problemas en tu ámbito de trabajo que podrían solventarse con mejoras en el proceso de aprendizaje? Si es así, explícalo.

5 Personalmente, ¿qué tipo de aprendizaje te gustaría realizar?

- Profesional (relacionado con el desempeño en el puesto de trabajo)
- Destrezas básicas (aritmética, lectura, escritura, informática nivel de usuario...)
- Desarrollo personal (mejora de la autoestima, habilidades sociales...)

6 Te rogamos que expliques en detalle qué tipo o tipos de aprendizaje en el lugar de trabajo tienes interés en realizar.

7 ¿Por qué razón tienes interés en este tipo de aprendizaje?

8 ¿Dónde querrías que se realizase el aprendizaje?

SI ESTA ES UNA ENCUESTA ESCRITA TE ROGAMOS QUE ENVÍES EL CUESTIONARIO A

NOMBRE ANTES DEL DÍA FECHA

INFORMACIÓN DE CONTACTO



FASE 4/ **CONVERTIR LAS NECESIDADES Y LAS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE EN REIVINDICACIONES SINDICALES**

A la hora de motivar a los trabajadores y negociar con la empresa sobre el desarrollo de competencias en el puesto de trabajo, debes convertir las necesidades y experiencias de aprendizaje en reivindicaciones sindicales.

Es en este momento cuando ya dispones de todos los elementos necesarios para construir tus reivindicaciones:

- **Información sobre el derecho al aprendizaje en el lugar de trabajo**
- **Casos de procesos de aprendizaje facilitados por la empresa**
- **Documentación y nombres de personas de apoyo en tu sindicato**
- **Relación de trabajadores que han disfrutado de un proceso de aprendizaje en la empresa**
- **Tipos de aprendizaje realizados por los trabajadores del centro**
- **Su opinión sobre los procesos de aprendizaje de los que se han beneficiado**
- **Sus necesidades de aprendizaje**
- **El número de trabajadores interesados en participar**
- **Las razones que impulsan a los trabajadores a aprender**
- **Información sobre la gestión de recursos humanos y cómo se puede mejorar.**

Todos estos elementos de información conforman un verdadero tesoro. Dispones en esta fase de una visión global sobre un factor muy importante del desarrollo de los recursos humanos en tu empresa: la formación en el lugar de trabajo; lo cual te sitúa en una posición dominante. Ahora conoces probablemente más sobre el entorno de aprendizaje en tu centro de trabajo que el propio empresario, colocándote en una posición de mayor fuerza a la hora de entablar un diálogo o negociación en pie de igualdad.

El siguiente paso consiste en convertir esta información en reivindicaciones, y prepararse para la negociación con el empresario.

Para ayudarte a preparar tus reivindicaciones y el proceso de negociación, utiliza la plantilla de la página siguiente, relativa a la **Fase 4a: Conversión de las necesidades y experiencias de aprendizaje en reivindicaciones sindicales**

FASE 4A/ CONVERTIR LAS NECESIDADES Y LAS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE EN REIVINDICACIONES SINDICALES

1 Objetivo esencial del sindicato

1.1 ¿Qué es lo mejor que se puede hacer para impulsar el desarrollo del aprendizaje en el puesto de trabajo?

2 Argumentos: Beneficios

Si puede diseñarse la estrategia, ¿qué beneficios obtendríamos?

2.1 Para los trabajadores y trabajadoras _____

2.2 Para el empresario _____

2.3 Para el sindicato en la empresa _____

2.4 En qué medida éstas ventajas generan una situación ganar-ganar

3 Argumentos: Sostenibilidad

3.1 ¿Qué necesidad hay de asegurar la sostenibilidad de una estrategia para el aprendizaje en el puesto de trabajo? Explícalo

3.2 ¿Cómo evaluar el impacto de la formación?

3.2.1 Número de certificados de profesionalidad

3.2.2 Nivel de los certificados de profesionalidad

3.2.3 Otros

3.2.4 En caso afirmativo, enuméralos.

SÍ NO
 SÍ NO
 SÍ NO

4 Argumentos: Medidas

4.1 ¿Qué medidas deben tomarse a corto plazo (12 meses)? Descríbelas.

4.2 ¿Qué medidas deben tomarse a medio plazo (12-36 meses)? Descríbelas.

5 Argumentos: Costes

5.1 ¿Cuánto cuesta el proceso? Enumera tipos de coste y cantidades _____

5.2 ¿Cómo se justificarían? Facilita detalles. _____

5.3 ¿Cómo se pueden financiar? Especifica. _____

5.4 ¿Es posible repartir los costes entre empresa y trabajadores?

6 Argumentos: negociación con el empresario

6.1 ¿Quién presentará la propuesta de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) al empresario?

6.2 ¿Qué argumentos puede esgrimir el empresario y qué podemos responder a ellos?

7 Resultados

7.1 ¿Qué resultado sería aceptable tras la negociación? Justifícalo.

8 Fases siguientes

8.1 ¿Qué debemos hacer después de la reunión con el empresario?

8.2 ¿Quién va a hacerlo?



FASE 5/ ENTABLAR DIÁLOGO CON EL EMPRESARIO

A la hora de apoyar a los trabajadores y conseguir un acuerdo con la empresa sobre el desarrollo de competencias en el puesto de trabajo, deberás establecer un proceso de diálogo con el empresario.

Es importante que la primera fase sea un éxito ya que marcará el tono de la futura negociación, y por consiguiente el primer punto a establecer con el empresario es el interés de ambos por diseñar un plan de aprendizaje en el puesto de trabajo, ya que es un escenario ganar-ganar para las dos partes. El aprendizaje proporciona a los empresarios trabajadores con mejores competencias para impulsar la competitividad, desarrollar la innovación e incrementar la productividad. Y al mismo tiempo ofrece a los trabajadores la oportunidad de desarrollarse como ciudadanos activos, adquirir y actualizar sus conocimientos, habilidades y competencias, y en último término mejorar su empleabilidad.

Asegúrate de que has analizado las consideraciones que el empresario puede esgrimir en contra, y que tienes una batería de argumentos para contrarrestarlos.

La mejor garantía para establecer una estrategia sostenible que facilite el aprendizaje en el puesto de trabajo, será obtener un buen acuerdo para la creación de un comité conjunto empresa-sindicatos, que a su vez prepare el plan de formación. De esta forma, con la participación del empresario, lograremos que la formación ocupe un lugar estable en la actividad de la empresa.

- **¿Qué es necesario incluir en un acuerdo, que forme la base de un plan de aprendizaje en el puesto de trabajo?**
- **¿Quiénes forman las partes del acuerdo?**
- **¿Cuáles son las funciones de un comité conjunto empresa-sindicatos?**
- **¿Quién formará parte de este comité?**
- **¿Cómo se financiará el plan de aprendizaje en el puesto de trabajo?**

Para ayudarte a preparar el contenido del acuerdo, utiliza la plantilla de la página siguiente, relativa a la **Fase 5a. Entablar diálogo con el empresario: contenidos del acuerdo sobre aprendizaje en el lugar de trabajo.**

FASE 5A/ NEGOCIANDO CON EL EMPRESARIO

contenidos del acuerdo sobre aprendizaje en el lugar de trabajo

PLANTILLA

1 Partes firmantes

1.1 ¿Quiénes representarán a empresarios y RLT en la firma del acuerdo?

2 Ámbito

2.1 ¿Cuál es el contexto del acuerdo? ¿Cómo se vincula a otros convenios sectoriales, regionales o estatales?

3 Objetivos

3.1 ¿Qué objetivos tiene el acuerdo? Observa los siguientes ejemplos:

- Construir una colaboración eficaz de cara al aprendizaje en el centro de trabajo
 - Hacer accesible el aprendizaje a todos los trabajadores
 - Alentar y apoyar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las actividades de aprendizaje.
 - Detectar las necesidades de aprendizaje de todos los trabajadores
 - Diseñar un plan de aprendizaje en el lugar de trabajo
 - Evaluar la eficacia del plan de aprendizaje.
 - Optimizar el uso de los locales disponibles para que sirvan de aulas o centros de formación.
 - Colaborar con entidades externas
 - Aprovechar al máximo las oportunidades de financiación existentes a nivel interno o externo, y en organismos locales o nacionales.
 - Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa por medio del desarrollo de las competencias de sus trabajadores y trabajadoras.
-

4 Prioridades para el aprendizaje y la formación

4.1 ¿Cuáles son las prioridades para el aprendizaje en función de los objetivos de la empresa?

4.2 ¿Cuáles son las prioridades en función de la financiación disponible?

4.3 ¿Cuáles son las prioridades para otros tipos de aprendizaje en el centro de trabajo?

5 Comité conjunto empresa-sindicatos para el aprendizaje en el puesto de trabajo

5.1 ¿Cómo se va a gestionar la ejecución?

- Roles ■ Miembros ■ Reuniones ■ Responsabilidades
-

6 Derechos y obligaciones de las partes

6.1 ¿Quién hace qué? (tanto en el lado de la empresa como en el lado de la RLT?)

7 Representantes sindicales

7.1 ¿Quién participa de la RLT?

7.2 ¿De qué recursos disponen?

8 Igualdad de oportunidades

Asegurar la igualdad de oportunidades

9 Confidencialidad

Garantizar la confidencialidad de la información



FASE 6/ RECONECTAR CON LOS TRABAJADORES

A la hora de apoyar a los trabajadores y negociar con la empresa sobre el desarrollo de competencias en el puesto de trabajo, debes reconectar con los trabajadores.

Es importante recordar que este conjunto de herramientas se ha preparado para que asesores y apoyes a todos los trabajadores, tanto afiliados como no afiliados, y para entablar diálogo y negociación con el empresario sobre el aprendizaje en el puesto de trabajo.

Los trabajadores son la clave del proceso, y es fundamental identificar sus necesidades de aprendizaje en el ámbito del centro de trabajo, motivarles para que participen en las actividades de aprendizaje, y traducir estas necesidades en reivindicaciones sindicales que sean susceptibles de contar con el acuerdo del empresario.

Sin dicho apoyo, tanto en el plano activo como en el pasivo, tu iniciativa no tendrá el éxito necesario, y por consiguiente es esencial que participen plenamente durante todo el proceso.

Informa a todos, tanto a afiliados como a no afiliados, sobre los resultados de la encuesta. Explica las razones para las diferentes prioridades que has establecido. Asegúrate de que conozcan los resultados de las negociaciones con el empresario y el contenido del acuerdo alcanzado. Y por supuesto, presenta toda la información con los resultados de tu trabajo: la nueva estrategia de aprendizaje en el centro de trabajo, y el nuevo plan de aprendizaje diseñado.

No olvides lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras que han participado en el proceso y han tenido la oportunidad de adquirir nuevas competencias podrían querer afiliarse al sindicato.

Los afiliados y afiliadas que han participado en el proceso y han tenido la oportunidad de adquirir nuevas competencias podrían querer convertirse en representantes sindicales, responsables del desarrollo de la estrategia de aprendizaje junto a ti.

Para ayudarte a preparar la reconexión con los trabajadores, utiliza la plantilla de la página siguiente, relativa a la **Fase 6ª. Reconectar con los trabajadores.**

FASE 6A/ RECONECTAR CON LOS TRABAJADORES

PLANTILLA

Temas a considerar en cualquier comunicación con los trabajadores y trabajadoras

1 ¿Qué objetivos tiene tu sindicato en relación al aprendizaje en tu empresa?

2 ¿Qué acciones has llevado a cabo para acercarte al objetivo?

3 ¿Qué problemas has encontrado?

4 ¿Cómo los has resuelto?

5 ¿Cuáles fueron los resultados de la encuesta?

6 ¿Cuál ha sido el resultado de las conversaciones con la empresa?

7 ¿Cuál es el próximo paso a dar?

8 ¿Quién lo va a dar y qué otros apoyos son necesarios?



GLOSARIO Y CONTACTOS EN TU PAÍS

Terminología

Competencia profesional. Es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Cualificación Profesional. Es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral.

Contrato para la formación y el aprendizaje.

Es la modalidad de contratación que tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Formación en Centros de Trabajo (FCT).

Es un módulo profesional obligatorio que se cursa en todas las enseñanzas de Formación Profesional; una fase de formación práctica en la empresa que se desarrolla en el centro de trabajo y que como regla general, se deberá realizar, una vez superados todos los módulos profesionales del ciclo formativo, en el entorno real de la empresa. No tiene carácter laboral ni relación becaria, los alumnos que lo cursan continúan siendo estudiantes matriculados en enseñanzas regladas.

Contacto

Unión General de Trabajadores
Calle Hortaleza, 88
28004 Madrid
91 589 76 00
www.ugt.es

Sitios de utilidad en Internet

Contratación para la formación y el aprendizaje

www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html

La Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/fp-ambito-laboral.html

Certificados de Profesionalidad

www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/certificados_profesionalidad.html

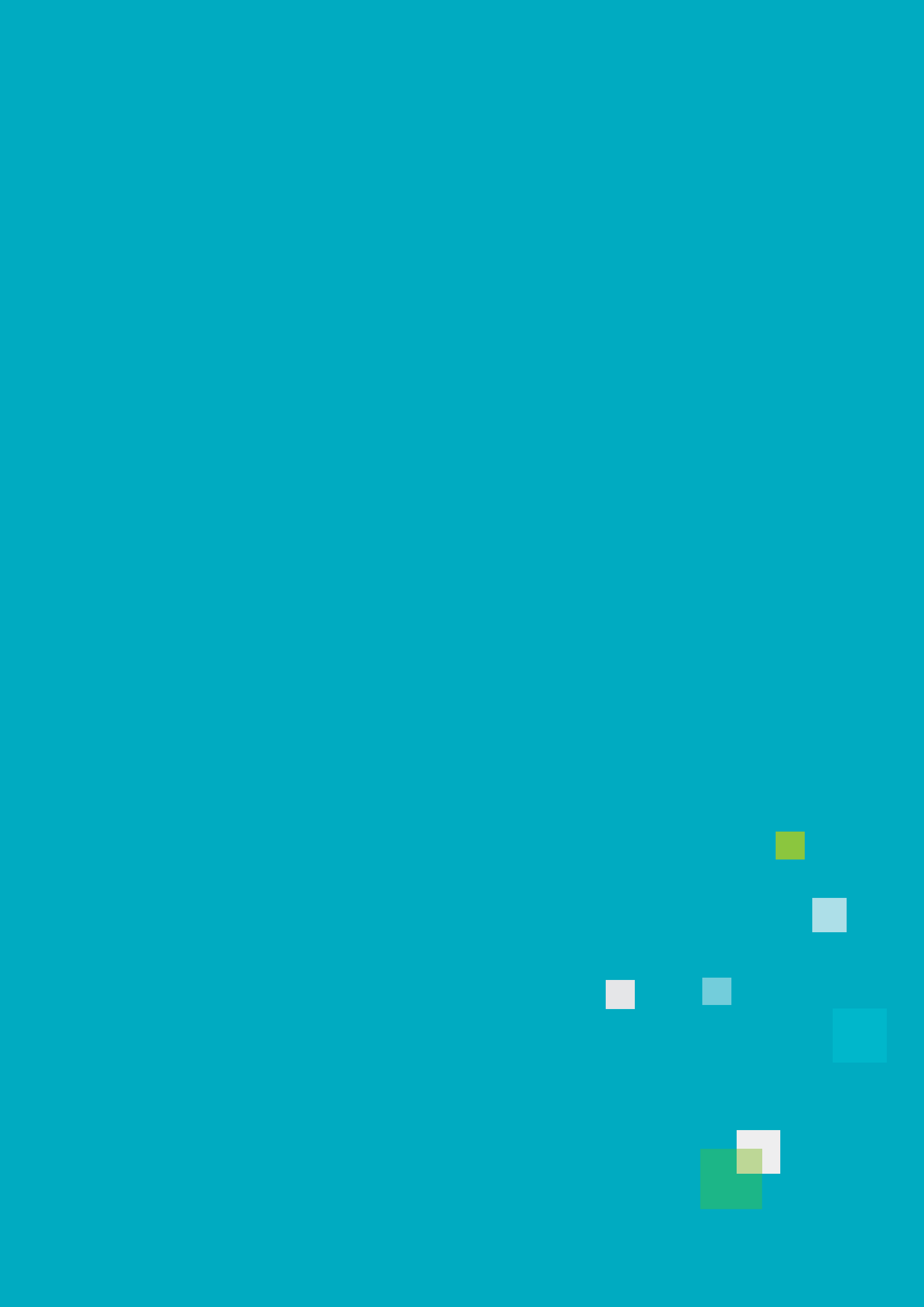
Reconocimiento, Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales

www.todofp.es/todofp/acreditacion-de-competencias.html

<https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex>

Comisión Europea - Educación y formación profesionales (EFP)

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/index_es.htm





UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
CALLE HORTALEZA, 88
28004 MADRID

Abril 2016

Design: www.design-mill.co.uk
Cover photo: istockphoto.com

