

CERTIFICACIÓN

Programa: DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA IBEROAMÉRICA

Organización: **Fundación Cultura de Trabajo**

Referencias: **Principios del Pacto Global ONU + ODS 2030**

Resumen Ejecutivo

El programa capacita a profesionales en procesos de RRHH e intermediación laboral con enfoque en ética, diversidad y trabajo decente. Se alinea directamente con los Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Pacto Global y con los ODS 4, 5, 8, 10 y 16.

La metodología combina un marco teórico de Subsistemas de RRHH y Goleman con práctica en CRM y análisis de casos reales.

Matriz de Alineación Detallada

Modulo 1: Capacitación y Desarrollo

- ❖ **1.1: Capacitación de Recursos Humanos**
 - ❖ Principios Pacto Global – ONU:
 - ❖ Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
 - ❖ Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:
 - ❖ ODS 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
 - ❖ ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países
 - ❖ ODS 16.7: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades
 - ❖ Aplicación específica – Evidencia: Se forma en debida diligencia en RRHH. Indicar y prevenir impactos negativos en DDHH durante la selección y contratación, basado en el “Marco”, proteger, respetar y remediar.
- ❖ **1.2 Procesos de selección de Recursos Humanos**
 - ❖ Principios Pacto Global – ONU:
 - ❖ Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

- ❖ **Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:**
 - ❖ ODS 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
 - ❖ ODS 10.2: Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
 - ❖ ODS 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
 - ❖ ODS 16.b: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.
- ❖ **Aplicación específica – Evidencia:** Se establece políticas de RRHH no discriminatorias en reclutamiento, remuneraciones, promoción. Se promueve la selección por competencias descartando los sesgos por género, edad y origen social.
- ❖ **1.3 Videos Victor Koppers + Daniel Goleman**
 - ❖ **Principios Pacto Global – ONU:**
 - ❖ Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.
 - ❖ **Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:**
 - ❖ ODS 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
 - ❖ **Aplicación específica – Evidencia:** Coleman aporta inteligencia emocional para liderazgo ético y toma de decisiones sin conflicto de interés. Koppers refuerza cultura de responsabilidad personal.

Modulo 2: Búsquedas e intermediación

- ❖ **2.1 Búsquedas e Intermediación**
 - ❖ **Principios Pacto Global – ONU**
 - ❖ Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
 - ❖ Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
 - ❖ **Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS**
 - ❖ ODS 8.7: Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y

la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

- ❖ Aplicación específica – Evidencia: Se capacita en verificar que las vacantes cumplan con la legislación laboral. “Protocolo de Debida Diligencia Ética y Prevención de Coerción Laboral”

❖ 2.2 Modelo de selección

- ❖ Principios Pacto Global – ONU
 - ❖ Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- ❖ Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS
 - ❖ ODS 8.7: Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas
- ❖ Aplicación específica – Evidencia: Se incluye verificación de edad mínima legal en procesos de contratación. Protocolo de actuación ante detección de menores en edad no permitida.

Modulo 3: CRM (Customer Relationship Management) - SALESFORCE

❖ 3.1 Capacitación CRM: gestión de la relación con el cliente

- ❖ Principios Pacto Global – ONU:
 - ❖ Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
 - ❖ Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
 - ❖ Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente. Medio Ambiente.
- ❖ Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:
 - ❖ ODS 12: garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- ❖ Aplicación específica – Evidencia: La digitalización completa de los legajos y seguimiento reduce consumo de papel, tintas y demás recursos. CRM: permite información calificada, trazabilidad y transparencia en el proceso de selección

Modulo 4: Entrevistas

❖ 4.1 Aprendiendo a entrevistar

- ❖ Principios Pacto Global – ONU
 - ❖ Principio1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- ❖ Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:
 - ❖ ODS16.10: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.
- ❖ Aplicación específica – Evidencia: Entrevistas con enfoque en privacidad, consentimiento informado y trato digno. Prevención de preguntas discriminatorias.

❖ 4.2 Rol del área de búsquedas

- ❖ Principios Pacto Global – ONU
 - ❖ Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- ❖ Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:
 - ❖ ODS 16.6: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas
- ❖ Aplicación específica – Evidencia: Se promueve la identificación específica y a evitar la complicidad con empleadores que violen los DDHH. Se establece protocolo que de diligencia a empresas cliente antes de intermediación.

❖ 4.3 Video Heineken

- ❖ Principios Pacto Global – ONU
 - ❖ Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- ❖ Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:
 - ❖ ODS 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
 - ❖ ODS 10: Reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos, promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, sin importar su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica.
- ❖ Aplicación específica – Evidencia: Se presentan casos prácticos sobre sesgos inconscientes. Se trabaja eliminación de barreras para mujeres y grupos vulnerables en selección

Modulo 5: LinkedIn

- ❖ **5.1 Desarrollo profesional LinkedIn**
 - ❖ Principios Pacto Global – ONU
 - ❖ Principio 3: Libertad de asociación
 - ❖ Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:
 - ❖ ODS 8.5: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
 - ❖ ODS 8.6: Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
 - ❖ Aplicación específica – Evidencia: Formación en acceso equitativo a red de contactos profesionales. Se promueve inclusión de grupos usualmente excluidos del mercado laboral iberoamericano

Análisis de la debida diligencia de DDHH

El programa implementa los 5 elementos clave de debida diligencia del Pacto Global:

1. Evaluación de impactos: Modulo 2, incluye verificación de empleadores para evitar complicidad de abusos.
2. Integración en políticas: Modulo 1, usa el modelo de los subsistemas de RRHH (reclutamiento y selección) para integrar los DDHH en políticas de RRHH.
3. Toma medidas: Modulo 4, establece protocolos de actuación ante discriminación o trabajo forzoso.
4. Seguimiento CRM: Modulo 3, permite monitorear y auditar procesos de selección.
5. Remedición: Modulo 4; con “pay role” Desarrollo de competencias básicas para la conducción de entrevistas laborales, incluyendo comunicación efectiva, escucha activa, identificación de perfiles y criterios objetivos de evaluación
6. El módulo promueve competencias vinculadas a entrevistas laborales éticas, objetivas e inclusivas, fortaleciendo habilidades de empleabilidad y alineando las prácticas formativas con principios de igualdad de oportunidades y trabajo decente.”

Análisis de Impacto en trabajo decente: Principios 3, 4, 5 y 6:

El programa combate directamente las 4 categorías de trabajo forzoso según la OIT:

- ❖ Servidumbre por deudas: Modulo 2, enseña a detectar contratos abusivos.

- ❖ Trabajo Infantil: Módulo 2, Incluye verificación de edad mínima 15 años según Convenio OIT 138.
- ❖ Discriminación: Módulo 1 y 4, abordan eliminación de sesgos por raza, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual.
- ❖ Libertad de asociación: Módulo 5, facilita acceso a redes profesionales sin barreras.

Análisis Específico Principio 10 Anticorrupción

El programa retoma los 3 frentes que exige la ONU:

- ❖ Interno: Módulo 1 y 4 forman en ética, integridad y prevención de conflictos de interés en selección.
- ❖ Externo: Módulo 2 establece criterios para no ser cómplice de empleadores corruptos
- ❖ Acción colectiva: Se fomenta cultura de transparencia que las empresas cliente deben adoptar para mantener relación comercial con la Fundación.

Resumen general

Relación con los 10 Principios del pacto mundial de Naciones Unidas.

- ❖ Principio 6: “No discriminación”: La organización garantiza que los procesos de búsqueda, reclutamiento, evaluación y selección de candidatos se desarrollen exclusivamente sobre la base de competencias, experiencia y requisitos objetivos del puesto, sin discriminación por motivos de raza, sexo, edad, religión, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición personal o social. Asimismo, los procesos de búsqueda y entrevista son monitoreados y auditados periódicamente con el fin de prevenir sesgos y asegurar la igualdad de oportunidades, en concordancia con los principios de derechos humanos y trabajo decente promovidos por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas.
- ❖ Principio 5: “Abolición trabajo infantil”: La organización verifica de manera obligatoria y documentada el cumplimiento de la edad mínima legal de admisión al empleo en todos los procesos de recepción, evaluación y selección de candidatos, en concordancia con la normativa vigente y los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo respecto a la erradicación del trabajo infantil.

- ❖ Principio 4: “No trabajo forzoso”: La organización rechaza procesos de búsqueda, selección o intermediación laboral vinculados a empresas que presenten perfiles contractuales ambiguos, condiciones laborales no transparentes o indicios de prácticas coercitivas, incluyendo retención de documentación personal, servidumbre por deudas, restricción de libertad laboral o cualquier forma de trabajo forzoso, en concordancia con los principios de la Organización Internacional del Trabajo y los Organización de las Naciones Unidas.

Empleo Inclusivo, Acceso Equitativo y Desarrollo Sostenible

- ❖ ODS 8.5 – Trabajo Decente y Empleo Inclusivo: Implementación de procesos de selección orientados a la generación de oportunidades laborales dignas e inclusivas.
- ❖ ODS 10.2 – Reducción de Desigualdades: Fortalecimiento de mecanismos de acceso equitativo al empleo mediante estrategias de búsqueda amplias y no discriminatorias.

Consideraciones finales:

El World Certification Council, con sus sedes en diferentes partes del mundo, se ha comprometido en generar y mejorar mecanismos de cristalización de los Objetivos del Pacto Global y lo ODS a la realidad cotidiana, siendo la certificación de las características de determinados productos una función importante para ello.

El objetivo central de los programas de formación de la WCC es desarrollar y fortalecer las capacidades humanas para enfrentar de mejor manera los desafíos del desarrollo.

Es por esto, que luego de un exhaustivo procedimiento de Certificación, podemos decir que el **Programa: DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA IBEROAMÉRICA** brindado por la **FUNDACIÓN CULTURA DE TRABAJO** cumple con los principios de World Certification Council tales como:

- ❖ Facilitar la transferencia de conocimientos, experiencias y mejores prácticas entre representantes del sector público, representantes del sector privado y líderes de la sociedad civil.
- ❖ Mejorar las capacidades para realizar eficazmente las tareas pertinentes.
- ❖ Fomentar la cooperación y el desarrollo de asociaciones multisectoriales.

Así mismo, cumple con el estándar de **conocer** y **mostrar** exigido por WorldCCouncil:

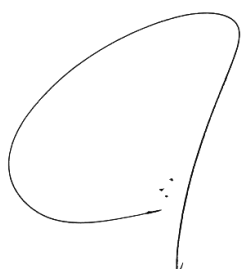
- ❖ Conocer: Identifica riesgos de DDHH en reclutamiento e intermediación laboral.
- ❖ Mostrar: Documenta procesos mediante CRM y protocolos de actuación.

El programa cumple con los 4 ejes del Pacto Global:

1. Derechos Humanos P1-P2: Debida diligencia y no complicidad en procesos de selección
2. Trabajo P3-P6: Libertad sindical, no trabajo forzoso/infantil, no discriminación en empleo
3. Medio Ambiente P7-P9: Digitalización y uso de tecnología limpia mediante CRM
4. Anticorrupción P10: Formación ética y protocolos de integridad

Impacto en Agenda 2030: Aporta directamente a ODS 4, 5, 8, 10, 12 y 16. Es especialmente relevante para Iberoamérica donde la informalidad laboral y la discriminación en empleo son barreras estructurales.

Destacamos el valor agregado que tiene este ciclo de formación, que es el cruce de los ODS 8 (Trabajo Decente) y el ODS 10 (Reducción de Desigualdades), dado que son parámetros muy valorados por las auditorías en 2026.



Lic. Ezequiel Chaves
Lic. Gestión de RRHH
Secretario Fundación Luciérnaga



Tec. Betania Kirby
Psicóloga Social
Sec. Ejecutiva WCC LATAM
Vicepresidente Fundación Luciérnaga