



Revista Ciencias Estratégicas

ISSN: 1794-8347

revista.cienciasestrategicas@upb.edu.co

Universidad Pontificia Bolivariana

Colombia

Grajeda Grajeda, Rebeca Patricia

Propuesta para la implementación de un centro de evaluación en competencias laborales
para las pymes en la Universidad de Sonora

Revista Ciencias Estratégicas, vol. 24, núm. 36, julio, 2016, pp. 291-314
Universidad Pontificia Bolivariana
Medellín, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151352656003>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Propuesta para la implementación de un centro de evaluación en competencias laborales para las pymes en la Universidad de Sonora

Proposal for the implementation of a center for the evaluation of work skills for small and medium-sized enterprises at the University of Sonora

Proposta para a implementação de um centro de avaliação em competências laborais para as pymes na Universidad de Sonora

DOI: rces.v24n36.a3

Recibido: 01/04/2015

Aceptado: 01/10/2015

Rebeca Patricia Grajeda Grajeda

Doctora en Administración Pública. Departamento de Contabilidad,
Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora México.
Correo electrónico: rgrajeda_grajeda@hotmail.com

Propuesta para la implementación de un centro de evaluación en competencias laborales para las pymes en la Universidad de Sonora

Palabras clave

Consejo Nacional de Certificación y Competencias Laborales, organismos certificadores, centros de evaluación.

Resumen

Este documento constituye una síntesis de un trabajo de investigación realizado con el propósito de presentar ante las instancias correspondientes de la Universidad de Sonora, un proyecto que propone la implementación de un centro de evaluación en competencias laborales con el fin de certificar en normas de competencia laboral a usuarios de pequeñas y medianas empresas de la localidad. Se justifica por el hecho de que el modelo de producción vigente exige organizaciones más flexibles, con estructuras ocupacionales polivalentes en las que el trabajador aporte cuando y donde se requieran sus conocimientos y habilidades para el proceso de producción. El interés principal radica en analizar el modelo de gestión por competencias y proponer un modelo de vinculación empresarial que responda a las necesidades de capacitación y asesoría de las pequeñas y medianas empresas de la localidad.

Clasificación JEL: M1, M50, 53.

Proposal for the implementation of a center for the evaluation of work skills for small and medium-sized enterprises at the University of Sonora

Keywords

Work skills, National Council for Standardization and Certification of Labor Competences, certification bodies, evaluation centers.

Abstract

This document constitutes a synthesis of a research project presented before the University of Sonora involving the implementation of a Center for the Evaluation of Work Skills with the aim of certifying small and medium-sized enterprise users in the work skills regulations at places that require them. This study states that the current production model requires a more flexible organization that allows for versatile occupational frameworks where workers contribute to the production process when and where their knowledge and skills are needed. The principal aim of this research study is to analyze the management model by skills; the specific objective is to propose a model of company collaboration through the implementation of a Center for the Evaluation of Work Skills at the University of Sonora that meets the needs of training and consulting in small and medium-sized enterprises in the region. This is an exploratory study based on interviews to experts and company management in which the results obtained will strengthen the theory that certifying work skills is a process that benefits its participants, including industrial, educational, and professional sectors.

**Proposta para
a implementação
de um centro de avaliação
em competências laborais
para as pymes
na Universidad de Sonora**

Palavras-chave

Competências laborais, Conselho Nacional de Normalização Certificação e Competências Laborais, Organismos Certificadores, Centros de Avaliação.

Resumo

O presente documento constitui uma síntese de um trabalho de investigação que se levou a cabo com o propósito de apresentar ante as instâncias correspondentes da *Universidad de Sonora*, um projeto que propõe a implementação de um Centro de Avaliação em Competências Laborais com o fim de certificar em normas de competências laborais a aqueles usuários das pequenas e medianas empresas da localidade que assim o requereram. Em dito projeto, se argumenta que o modelo de produção vigente exige uma organização mais flexível, que tenha cabida para estruturas ocupacionais polivalentes onde o trabalhador aporte quando e onde se lhe requeira seus conhecimentos e habilidades no processo de produção. O interesse principal desta investigação, se centra em realizar uma análise do modelo de Gestão por Competências, sendo o objetivo particular propor um modelo de vinculação empresarial, mediante a implementação de um Centro de Avaliação em Competências Laborais na *Universidad de Sonora* que responda às necessidades de capacitação e assessoria nas Pequenas e Médias Empresas da localidade. Se trata de um estudo exploratório, baseado em entrevistas a expertos e dirigentes de empresas, onde os resultados obtidos reafirmarão a teoria de que a certificação em competências laborais é um processo que beneficia aos que nele participam: setor laboral, educativo e profissional.

1. Introducción

Los constantes cambios en el esquema laboral que se han venido presentando en América Latina, han ocasionado una creciente inestabilidad y la rotación de personal en las empresas, obligando a considerar la necesidad de una mayor adaptación por parte del trabajador mediante la adquisición de aptitudes y habilidades que le permitan una mayor polivalencia.

De esta forma, la demanda por parte de las empresas requiere de un cambio de paradigmas, que van del cumplimiento de tareas específicas al cumplimiento de estándares de competencias generales de alto nivel (Schkolnik, Aros & Machado, 2005).

En México esta problemática ha sido detectada por organismos como la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desde 1992, cuando se inició un análisis de la educación técnica y la capacitación en este país. Con este análisis se llegó a la conclusión de que, además de que los trabajadores cuentan con una escasa preparación en estos aspectos, la oferta educativa está caracterizada por una débil flexibilidad y una escasa relevancia de las necesidades cambiantes del mercado laboral, lo que trae aparejada la desconfianza del sector empresarial en los certificados entregados por el sistema educativo tradicional y hace ver la necesidad de crear sistemas paralelos de formación, capacitación y certificación para el trabajo.

Actualmente el modelo de educación y capacitación para el trabajo que predomina en la mayoría de las escuelas de nuestro país tiene como objetivo la formación de trabajadores para desempeñar funciones específicas y predeterminadas, suponiendo que la persona adquiere los conocimientos que le servirán para el ejercicio de su profesión u oficio a lo largo de

la carrera, sin tener en cuenta que la organización de la producción se ha vuelto más dinámica y exigente de perfiles laborales cada vez más actualizados.

Esta situación genera importantes distorsiones entre la oferta y demanda del mercado de trabajo, elevando los costos de la gestión de recursos humanos. Constantemente debe llevarse a cabo la verificación de la capacidad que tiene la empresa para adaptarse a los cambios financieros del entorno, lo que lleva a la generación de información actualizada sobre las competencias de los recursos humanos de acuerdo a estándares fijados para tal fin así como de las necesidades de capacitación (Spence, 2002).

Buscando solucionar esta situación, y con el fin de relacionar de una manera más efectiva la educación con el mundo del trabajo, el sector oficial ha promovido la implementación de opciones educativas basadas en los denominados modelos por competencias. Habiendo realizado un análisis de experiencias internacionales, en 1993 se crea el Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral derivado del proyecto general sobre Educación Tecnológica y Modernización de la Capacitación.

Dicho proyecto fue creado por la Secretaría de Educación Pública en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con representantes de los sectores obrero y empresarial, formando parte de la Reforma Integral de la Educación. En opinión de Ibarra: "con la reforma del sistema de formación y capacitación se pretende que el país cuente con recursos humanos calificados que demanda la transformación productiva, la innovación tecnológica y la competencia en los mercados globales" (Ibarra, 2004, pp. 25-66).

Para su ejecución, el C. Presidente de la República (en ese entonces el Dr. Ernesto Zedillo) instaló el Consejo

de Normalización y Certificación de Competencia Laboral [CONOCER] el 2 de agosto de 1995.

Con el Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales [SNCL] se pretende establecer un lenguaje común entre los sectores productivos (empleadores y trabajadores) y el sector educativo escolarizado. Este sistema permitiría eliminar las barreras que existen actualmente entre los distintos tipos de capacitación, pues hace más énfasis en los resultados del aprendizaje sin importar cómo hayan sido alcanzados. Morfín (2004) considera que su aplicación en el ámbito de la educación hará posible la elaboración de programas creados combinando los recursos de todas las escuelas técnicas, diseñados teniendo en cuenta los requerimientos personales del estudiante.

El Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales se ha convertido en una herramienta que permitirá reformar de manera ordenada la educación técnica ya que utiliza normas de competencia como base para calificar las habilidades y los conocimientos y tanto los sectores productivos como los laborales y educativos se han puesto de acuerdo en adoptarlo como un único conjunto de normas para todo el país.

Para obtener la certificación en Normas Técnicas de Competencia Laboral es necesario someterse a un proceso de valoración que deberá ser llevado a cabo por una empresa o institución (centro evaluador). La evaluación de la competencia laboral se define como: "el proceso mediante el cual se recaban evidencias suficientes sobre el desempeño laboral de una persona con el fin de determinar si es competente, o aún no, para una función laboral expresada en una Norma Técnica de Competencia Laboral" [Conocer].

Por otra parte, el proceso para implementar un modelo de gestión por competencias en una institución

educativa requiere de esfuerzos coordinados de todos los elementos que forman parte de ella y lleva años para concretarse. Sin embargo, se puede participar en este proyecto nacional de una forma más accesible y ágil, mediante la implementación de un organismo de vinculación escuela-empresa que capacite a la fuerza laboral y que evalúe sus competencias.

Beltrán Ugarte (2004) al hablar del caso del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, describe el programa modular que se ha instaurado en esa institución caracterizado por una currícula desarrollada a partir de contenidos tecnológicos en función de puestos específicos de trabajo, y que además cuenta con centros de evaluación que promueven la certificación de las competencias laborales en beneficio de los alumnos, los trabajadores y en general de los sectores productivos.

En el colegio antes mencionado se ha llevado a cabo una reforma académica que tiene como objetivo reconocer a los centros de evaluación como responsables de la certificación de competencias laborales contempladas en el modelo educativo.

Otro ejemplo lo constituye la Universidad Tecnológica de Hermosillo que como lo muestra en su portal de Internet, ofrece alrededor de 20 cursos en normas técnicas de competencia laboral con el fin de que cualquier persona interesada obtenga la certificación en el área de su competencia. Por su parte, el ITESCA (Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Cajeme) como estrategia de vinculación con el sector productivo ha implementado un Centro de Evaluación en Competencias Laborales, ofreciendo también capacitación en varias normas técnicas [Portal ITESCA].

Hay que reconocer que los organismos de vinculación escuela-empresa promueven otra de las áreas que son pilares en toda institución educativa de nivel su-

terior, como es la de investigación. En el caso de un centro de evaluación, al tener contacto con el exterior al maestro se le da la alternativa de convertirse en maestro-consultor, lo que implica oportunidad de capitalizar sus experiencias y conocimientos mediante su certificación como consultor conforme a la normalización del CONOCER. Esto da como resultado de manera natural, un servicio al sector productivo (Programa de Vinculación Empresarial, 2003).

Esto también brinda a la micro, la pequeña y la mediaña empresa una alternativa de vinculación universitaria profesional para resolver problemas específicos y alcanzar más altos niveles de competitividad dentro de su respectiva rama industrial.

2. Planteamiento del problema

Si se retoma el problema de la educación es preciso reconocer que el sistema educativo enfrenta grandes retos tanto en lo que se refiere a la formación individual como en lo concerniente a los servicios que tendrá que prestar a la sociedad para ofrecerle los medios y recursos que le permitan participar en un mercado competitivo. De esta forma, la consecuencia de la interrelación que existe entre universidad y empresa es la percepción de nuevas metas, en virtud de que la formación en recursos humanos y de investigación se halla más ligada a problemas concretos directamente pertinentes para el contexto en el cual se desenvuelve la actividad de los académicos.

Esta investigación se centra en realizar un análisis del modelo de gestión por competencias en lo relativo a su certificación y evaluación con el propósito de incorporarlo en su fase de evaluación de competencias a los servicios que presta la Universidad de Sonora. El propósito de esta propuesta es lograr la vinculación

de la institución con el sector de las pymes (pequeña y mediana empresa) con el fin de incrementar sus capacidades productivas y tecnológicas mediante un sistema integral de capacitación, asistencia y apoyo institucional continuo. Es importante poner de relieve las ventajas que para el individuo en particular y la empresa que lo contrata representa el proceso de la certificación en normas técnicas.

Para el candidato:

- Obtener el reconocimiento formal de sus conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas mediante diferentes procedimientos y situaciones.
- Motivación para alcanzar otros niveles de competencia.
- Podrá transferir su competencia hacia otros campos de la actividad laboral.
- Mayores posibilidades de ingresos y/o movilidad en el mercado laboral.
- Mayor orientación para continuar la formación profesional o la educación regular a lo largo de la vida.
- Contar con mayores elementos para la empleabilidad, la estabilidad y la promoción laboral.

Para la empresa:

- Podrán conocer las condiciones de su personal en cuanto a conocimientos y habilidades.
- Detectarán las necesidades de capacitación.
- Podrán contar con personal competente que les permita mejorar o desarrollar la productividad en la empresa.
- Será posible reducir costos y mejorar resultados en la selección, la capacitación, la evaluación y la promoción de los trabajadores.
- Generarán prestigio al contar con personal competente y certificado.

- La certificación permite la asociación con procesos de organización más modernos en el trabajo.
- Se trabaja en la mejora continua, dado que la evaluación y la certificación están entrelazadas con las políticas de productividad y competitividad de las empresas.
- Se logra dar un paso hacia la certificación ISO9000.

Cualquier entidad con interés en capacitar personas para el trabajo productivo y de calidad puede constituirse como centro evaluador, por ejemplo:

- Instituciones educativas públicas o privadas
- Empresas o instituciones con centros de capacitación
- Cámaras o asociaciones empresariales
- Colegios o asociaciones de profesionistas

Es importante mencionar que las instituciones de educación que han implantado el modelo de Educación Basada en Normas de Competencia han permitido que la educación presente un importante avance producto del trabajo institucional y de la participación de los representantes de los sectores empresarial y laboral vinculados con las áreas de formación tecnológica. En opinión de García (1997):

el modelo Educación Basada en Normas de Competencia ha sido útil para mostrar con sus resultados que la educación tecnológica o profesionalizante opta por las estrategias innovadoras y orienta a partir de ellas sus trabajos y recursos, a fin de atender con calidad y eficiencia las demandas de la sociedad y del país. (p.249)

En este proceso de adopción de normas técnicas de competencia para contar con la posibilidad de sobrevivir es necesario que las pequeñas y medianas empresas (pymes) lleven a cabo procesos de aprendizaje que incluyan además de las actividades

informales y tradicionales de capacitación en su interior, la incorporación desde fuera de la empresa de nuevos conocimientos, experiencias y habilidades que le sean reconocidos de manera formal.

Según Boscheriniy Yogel (2001) estos conocimientos se trasmiten en general, a partir de actividades de vinculación externa de la interacción productiva con otros agentes e instituciones y de la demanda de actividades de capacitación y consultoría.

2.1. Impacto social de la certificación de competencias laborales

Desde el 2004, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha observado un aumento en la tasa de desempleo y la informalidad en la región, aunados a un creciente deterioro en las condiciones de empleo en los últimos diez años. Estos acontecimientos podrían explicarse en el sentido de que en el empleo informal participan trabajadores que no han podido incorporarse a la formalidad por el estancamiento de la economía, y a quienes a la vez, les resulta difícil permanecer de manera estable en las empresas ya que estas últimas están sujetas a crisis internas debido al impacto de la apertura a la globalización y la competencia económica, lo que las ha obligado a realizar ajustes en las contrataciones en los períodos de mayor rigidez y contracción financiera. Otro de los fenómenos laborales en América Latina está ligado a la permanencia de la heterogeneidad productiva y a las desigualdades reflejadas en la existencia de este sector informal que al ser poco productivo genera bajos salarios, con personal escasamente calificado, lo que revela que existe un segmento de la población que carece de las habilidades generales y específicas que le permitan incorporarse al mundo del trabajo de una manera estable (Schkolnik et al., 2005).

Sin embargo, lo anterior ha representado también beneficios en el sentido en que se han generado posibilidades de flexibilización de las formas de trabajo gracias a la revolución tecnológica, lo que ha devenido en una mejor calidad de vida de los trabajadores sobre todo en los países desarrollados.

Los cambios en las formas de producción que han traído la globalización y los cambios tecnológicos han creado nuevos paradigmas en los mercados de trabajo. Los gobiernos de América Latina han tenido que analizar y reestructurar sus leyes laborales y las políticas fiscales con el fin de lograr integrarse a las economías del mercado mundial, concibiendo la desregulación del mercado de trabajo como una variable necesaria para mantener y aumentar la competitividad sobre todo en los sectores más involucrados en este proceso.

Ante este panorama, el empleo se ha convertido en el foco de atención para la necesidad de ajustes por las contingencias y los cambios en los mercados, pues la posibilidad de utilizar recursos financieros se ha visto reducida. Es así como se han tenido que adoptar políticas de flexibilización laboral que redundan en mejoras en la eficiencia y en la capacidad de adaptación a las cada vez mayores exigencias de los mercados internacionales.

Estas medidas han traído como consecuencia la precarización de los contratos laborales amén de la reducción en la existencia de contratos de carácter permanente, por lo que los trabajadores han pasado de tener certidumbre en el empleo y la seguridad social a recibir modelos de contratos que contemplan menos garantías, a plazos determinados, a destajo o a través de subcontratación.

Lo anterior significa que la seguridad social ante este nuevo paradigma laboral dependerá directamente

del esfuerzo del trabajador, así como de sus competencias y de la capacidad para permanecer en el sector productivo, lo que implica también el riesgo de trabajar en el sector formal y no contar con protección frente a eventos inesperados.

Ante esta situación, los gobiernos deberán implementar políticas sociales que otorguen facilidades a los trabajadores para que tengan acceso a la capacitación profesional, aumentando así las oportunidades de aquellos trabajadores en riesgo de exclusión por desempleo o falta de competencias clave. En este sentido puede considerarse que la capacitación por competencias podría representar un importante soporte para aquellos trabajadores que, habiendo estado desempleados por períodos largos, se enfrenten a la necesidad de actualizar sus habilidades y conocimientos (Montero y Morris, 2002).

Habiendo analizado este contexto, la propuesta que se plantea en este trabajo va en el sentido de implementar un centro de evaluación de competencias laborales en la Universidad de Sonora que brinde además servicios de asesoría y capacitación basados en normas técnicas, concretamente en la referente a la consultoría en las pymes del sector comercio, en esta ciudad.

La pregunta que se pretende contestar mediante la investigación se refiere a la situación actual de las pymes en cuanto a los servicios de capacitación y asesoría que reciben, para concluir si se justifica la creación en la Universidad de Sonora de un centro de evaluación bajo los lineamientos del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales enfocado a las pymes, donde además se brinde capacitación que tenga como objetivo obtener la certificación en normas técnicas de competencia laboral.

3. Objetivos

Objetivo general: Proponer un modelo de vinculación empresarial, mediante la implementación de un centro de evaluación en competencias laborales en la Universidad de Sonora, que responda a las necesidades de capacitación y asesoría de las pymes de esta comunidad.

Objetivos específicos:

- Investigar sobre el marco conceptual del programa CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación).
- Investigar acerca de la experiencia de México en la implementación de centros evaluadores en competencias laborales.
- Investigar qué son los organismos certificadores dentro del Sistema de Certificación de Competencia Laboral.
- Conocer las funciones de un centro de evaluación en normas técnicas de competencia laboral.
- Investigar cuál es el proceso para acreditarse como centro de evaluación en normas de competencia laboral.
- Conocer el proceso de evaluación y certificación con base en normas técnicas de competencia laboral.
- Investigar la problemática en torno a las pymes del giro comercial que pertenecen a la Cámara Nacional de Comercio, relacionada con las deficiencias en sus sistemas administrativos y contables, con el fin de determinar el grado de aceptación que tendría la implementación de un centro de evaluación en la Universidad de Sonora que ofrezca además diagnósticos empresariales y capacitación en las áreas débiles.

4. Justificación

Actualmente existen en nuestra ciudad centros de evaluación en las siguientes instituciones de Educación Media y Superior:

Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicio [CBATIS II], Universidad Tecnológica de Hermosillo y CONALEP (CONOCER, 2000).

Como es posible observar, en Sonora no son muchas las instituciones de educación que se dedican a lograr la certificación de aquellos candidatos que hayan demostrado sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, de conformidad con normas técnicas de competencia laboral y con base en los lineamientos establecidos en el Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

De hecho, esta situación que prevalece en todo el país ha sido reconocida en las reuniones anuales que con motivo de la evaluación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación tienen lugar en México, donde se reconoce la escasa infraestructura de evaluación que actualmente existe, y por tal motivo, se brindan apoyos a los interesados en el desarrollo de sus instrumentos de evaluación y en la elaboración de planes modulares de capacitación, bajo el enfoque de que estos pueden y deben aportarle valor agregado a las empresas.

Esto ha hecho posible que en las diferentes regiones se consolide una dinámica que permita que asociaciones, cámaras y centros de evaluación acreditados o por acreditar tengan un punto de partida que les permita convertir la norma técnica de competencia laboral en un enfoque de competitividad regional.

La evaluación del desempeño laboral con base en normas técnicas de competencia garantiza a las empresas que sus empleados se encuentran altamente preparados en una actividad productiva, y permite obtener información oportuna y verídica sobre los conocimientos y habilidades de las personas, y generar la confianza en que están a la altura en cuanto a competencia laboral con las exigencias del mercado. La evaluación del desempeño con miras a la certificación representa un proceso de mejora continua en el que todos salen beneficiados:

Con la implementación de programas de esta naturaleza en instituciones educativas en las que no existe el afán de lucro se busca el beneficio directo para las pymes, ya que la capacitación no representa un gasto oneroso, lo que les permite adoptar las normas de producción y comercialización que les ayudarán a competir internacionalmente. Los beneficios se extienden a los siguientes actores:

- Los que reciben la capacitación y se someten al proceso de evaluación, porque aumenta su motivación y su desarrollo personal y laboral. El objetivo principal es que reciban un documento que avale sus conocimientos y habilidades laborales. Tener la certificación en competencia laboral significa contar con un reconocimiento oficial que implica el respaldo de la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el mismo Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. El documento expedido tiene validez en todo el territorio nacional, lo que garantiza que el profesional cumple con las normas de calidad y excelencia.
- Las empresas que contraten los servicios de estos centros, pues su personal se torna más competente, lo que se traduce en beneficios económicos con servicios y productos que garantizan la calidad.
- Los maestros participantes como consultores y asesores en el proceso de evaluación, porque se mantienen actualizados y en constante capacitación. Al convertirse en profesor consultor, el maestro tiene la oportunidad de capitalizar sus experiencias y conocimientos mediante su certificación como consultor genera conforme a la normalización del CONOCER, brindando un servicio al sector productivo.
- La pequeña empresa al tener una alternativa de vinculación universitaria profesional, puede resolver problemas específicos y alcanzar niveles más altos de productividad en su sector.
- Los alumnos que coadyuven en el logro de los objetivos del centro de evaluación, porque pueden acreditar su servicio social, además de cimentar sus futuras experiencias en el aprendizaje obtenido.
- El instituto, porque por medio de la vinculación promueve la formación de recursos humanos que responden a los requerimientos actuales de capacitación y transformación productiva.
- Para el sector educativo también existe un beneficio, porque se asegura la armonía entre los planes de estudio y las necesidades del sector productivo.
- Quienes deseen trabajar como consultores en programas del Gobierno Federal, ya que tienen la obligación de certificarse, a partir del año 2002.

Para el 2015 se cuenta con la acreditación de 185 entidades de certificación y evaluación en competencias laborales acreditadas por CONOCER las cuales están bajo la responsabilidad de instituciones públicas y privadas.

En opinión de Ibarra (2004), las instituciones educativas obtienen beneficios especiales al constituirse como centros de evaluación porque contribuyen a estrechar la relación de cooperación entre ellas y las organizaciones:

- Participación en comités de normalización y grupos técnicos para el diseño y la elaboración de normas técnicas de competencia laboral.
- Utilización y aprovechamiento de los resultados del estudio de análisis ocupacional para fortalecer las competencias básicas y genéricas, y como base para definir perfiles de ingreso y egreso.
- Formación de evaluadores y verificadores.
- Desarrollo de instrumentos de evaluación que respondan a los avances y tendencias científicas y tecnológicas.
- Acreditación de facultades como centros de evaluación.
- Formación de facilitadores en educación basada en competencia laboral.
- Fortalecimiento de programas de educación abierta, continua, a distancia y modular.
- Ampliación de la oferta educativa, mediante la promoción de servicios de formación basada en competencia laboral.
- Diseño curricular con base en normas técnicas de competencia laboral.

Por último, y en el caso concreto de la Universidad de Sonora, es importante destacar el potencial beneficio para los alumnos que se involucren en este proyecto al permitírseles el desarrollo como líderes y la participación en la toma de decisiones que un proyecto como este implica.

5. Alcances, limitaciones y métodos de investigación

Para determinar los beneficios que representaría la implementación de un centro evaluador de competencias laborales en la Universidad de Sonora, se llevó a cabo una investigación basada en la aplicación de

cuestionarios a 53 empresas del giro comercio, del sector pequeña y mediana empresa en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

Todas las empresas seleccionadas pertenecen a la Cámara Nacional de Comercio de la ciudad de Hermosillo, y los cuestionarios giraron en torno a la aplicación de la Norma con Clave CCONO220.0, referida al Diagnóstico de Empresas Micro, Pequeñas y Medianas, Capital Humano y Dirección Estratégica.

Esta norma presenta los parámetros que permiten evidenciar la competencia de un individuo para diagnosticar los aspectos relacionados con el capital humano y la dirección estratégica en una pyme.

Las preguntas contenidas en el cuestionario llevaron la intención de obtener una panorámica general de la empresa, enfocándose sobre todo, en la detección de debilidades y amenazas que pudieran evidenciar la necesidad de buscar asesoría profesional en áreas relacionadas con esta norma, y que el centro de evaluación pudiera atender.

6. Marco teórico-conceptual

6.1. El contexto internacional y nacional de la Educación Basada en Normas de Competencia

Según Gonczi (2004), los países que han adoptado este modelo educativo durante los últimos quince años lo han hecho motivados por las exigencias de la economía. En Australia, por ejemplo, a mediados de los ochenta se reconoció que debían mejorarse las habilidades y destrezas de la mano de obra para hacer posible una reestructuración industrial en el país, y

continuar siendo competitivos frente a otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). De igual forma, en Alemania y el Reino Unido se llegó a la conclusión de que la naturaleza cambiante del trabajo y los mayores requisitos que esto implica exigían la adopción de normas de competencia nacionales convenidas entre todos los interesados.

La situación de los diferentes países que enfrentan el tema de la formación y el desarrollo de los recursos humanos basados en un enfoque de competencia laboral es múltiple y diversa. Las experiencias centradas en la competencia laboral son relativamente recientes y se ha llegado a ellas por diferentes caminos. Para Ducci (2004) resulta comprensible que países con distinta historia, herencia cultural, problemas, objetivos y posición en el escenario mundial, aborden el tema con perspectivas diferentes, con propósitos diversos y con comprensiones conceptuales y metodológicas de distinta naturaleza. Según la autora en comento existen al menos tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencia laboral es importante para todos: en primer lugar, porque enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. En ese sentido constituye una manera de recuperar la humanización del trabajo, es decir, centrar nuevamente el proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el ser humano como agente y beneficiario del cambio. En segundo lugar, porque este enfoque parece responder mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de coincidencia esperanzador entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo, por la otra. Y finalmente, porque el enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, siempre presente en la sociedad internacional, bajo una multiplicidad de formas.

Según Hager (2004), no ha pasado el tiempo suficiente para determinar la eficacia de la educación basada en normas de competencia y el grado en que ha producido una mano de obra hábil, flexible y crítica, la cual, según se señala en algunos estudios, es cada vez más necesaria en la economía actual. La EBNC sigue evolucionando en la práctica, y esto ha dificultado los estudios sobre su eficacia, pues al parecer no existen investigaciones sistemáticas sobre la eficiencia de este nivel de capacitación, ni sobre su calidad y la capacidad de los formadores para impartir y evaluar la enseñanza y la capacitación en normas de competencia de manera adecuada.

6.2. El caso de Chile

En algunos países de América Latina como es el caso de Chile, la idea de desarrollar un sistema de capacitación y certificación en competencias laborales inició en 1999, y recibió el apoyo de Fundación Chile así como del sector público y privado incluidas instituciones como el Fondo de Desarrollo e Innovación de la CORFO, el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con la cooperación del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Agricultura, además de las áreas de recursos humanos de los sectores productivos interesados.

El enfoque chileno contempla este proyecto a largo plazo, y no solo plantea la integración de organismos privados y públicos que buscan mejorar las condiciones de competitividad del país y el desarrollo de políticas que generen empleos proactivos, sino que también, de manera fundamental, se debe contar con la participación del sistema educativo, puesto que tanto la capacitación como la formación en las aulas constituyen un pilar de desarrollo de las competencias laborales, por lo que es posible lograr

que la certificación de las capacidades laborales se constituyan en el vínculo entre la educación formal y la esfera productiva.

Desde esta hipótesis, la Fundación Chile implementó este proyecto piloto con el objetivo de: "diseñar, instalar y probar mecanismos para definir estándares de competencias laborales, evaluar y certificar competencias laborales, establecer estándares de calidad para la capacitación y facilitar la adopción de un modelo de competencias laborales por parte de empresas líderes del país" (Schkolnik et al, 2002, p. 28).

6.3. El caso de Colombia

En este país desde 1996 el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ha venido desarrollando un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT), que tiene la facultad de actualizar y renovar la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) desde un enfoque de competencias. De forma similar a como ocurre en México, los actores involucrados en el proyecto formaron mesas sectoriales que están integradas por representantes de empresas, del gobierno, de los trabajadores y del sector educativo en general.

Estos organismos son los responsables de definir los perfiles laborales según las competencias y partiendo de ellos, redefinir y estructurar los currículos de formación profesional. Tanto las normas de competencia como los currículos definidos bajo estas bases se ponen a disposición de todas las entidades que así lo soliciten; igualmente el acceso a las asesorías técnicas en la materia.

Al ser líder de este proyecto el Servicio Nacional de Aprendizaje, el énfasis está puesto en la dimensión educativa de la certificación y la formación basada en competencias y para lograr su objetivo se han

diseñado dos líneas de acción: "la primera es la de fortalecer una Red Nacional de Instituciones de Formación y la segunda la de crear nexos de articulación entre la formación profesional y la educación formal" (Schkolnik et al., 2005, p. 34); ambas son orientadas a partir de las recomendaciones sobre el desarrollo de recursos humanos de la Organización Internacional del Trabajo. Según este autor existe relación entre desarrollar un sistema integrado que facilite la "movilidad y equivalencia entre los niveles de formación profesional y los ciclos de educación formal" (p. 34), partiendo de la coordinación entre el SENA y el Ministerio de Educación de Colombia, con lo que se ha logrado que cada vez sea más factible el desarrollo efectivo de un sistema nacionalizado y unitario de formación profesional orientado, en última instancia, por una lógica de competencias.

6.4. México. La experiencia del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)

En 1998, como producto de su experiencia en el desarrollo de programas de capacitación bajo el esquema de EBNC (Educación Basada en Normas de Competencia), esta institución emprende un proyecto para la acreditación de planteles como centros de evaluación de competencias laborales con el propósito de impulsar la evaluación de competencias adquiridas a lo largo de la vida, con el referente en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL). Este sistema

"se caracteriza por impartir una formación orientada a la inserción en el mundo del trabajo, a través de módulos de educación basada en normas de competencia laboral y la alternativa de una formación propedéutica para aquellos estudiantes interesados en cursar el nivel superior [Programa Nacional de Educación, 2000-2006, p. 96].

Es importante destacar que actualmente esta institución educativa ofrece como parte de su oferta, la Maestría en Educación Basada en Competencias para su personal docente. En nuestro estado este programa arranca en septiembre del presente año, y está diseñado para cursarse en dos años de manera semipresencial.

6.4.1. Proceso para obtener la certificación en un centro de evaluación

En el siguiente esquema podemos apreciar cuatro fases: inducción del candidato, evaluación, verificación del proceso y certificación.

Cuadro 1. Diagrama del proceso de certificación y evaluación



Fuente: Portal del Instituto Tecnológico Superior de Cajeme

El procedimiento que se representa en la gráfica anterior abarca los siguientes pasos:

1. El candidato decide ingresar al proceso de evaluación con fines de certificación.
2. Llena la ficha de identificación y solicitud de certificación, en ella se recaba información personal del candidato, se indica la Unidad de Competencia Laboral (UCL) en la que será evaluado y se asienta por escrito su deseo de ser evaluado con fines de certificación.
3. El Centro de Evaluación del Conalep aplica un diagnóstico basado en la unidad de competencia laboral (UCL) en la cual se desea evaluar el candidato, con el objetivo de identificar las posibilidades de éxito que el propio candidato puede tener durante el proceso de evaluación y como consecuencia el de obtener un resultado favorable (competente) al final del mismo para que su certificado en competencia laboral sea gestionado por el centro de evaluación.
4. En caso de que el diagnóstico resulte favorable el candidato ingresará al proceso de evaluación, de lo contrario se le recomienda un curso de capacitación basado en la unidad de competencia laboral en la cual se desea evaluar.
5. El curso de capacitación puede ser de dos tipos: curso de nivelación o curso general. Un curso de nivelación aplica cuando únicamente es necesario reforzar algunos aspectos que permitan al candidato ir adquiriendo las habilidades, las destrezas y los conocimientos con los cuales no cuenta; si es el caso la persona encargada de la aplicación del diagnóstico (evaluador) dará el curso de nivelación. Un curso general aplica cuando el candidato demuestra con base en el diagnóstico, que no cuenta con las habilidades, las destrezas ni los conocimientos necesarios para llevar a cabo la evaluación; en este caso el
6. Terminado el curso de capacitación el candidato deberá llenar un nuevo diagnóstico y podrá ingresar al proceso de evaluación siempre y cuando haya contestado afirmativamente los reactivos del diagnóstico.

centro de evaluación informará sobre las fechas y el lugar en donde se dará el curso.

7. Materiales, métodos y obtención de datos

Esta sección de la investigación constituye una parte medular del trabajo, pues aborda la problemática de las pymes agremiadas a la Cámara Nacional de Comercio en la ciudad de Hermosillo, del sector comercio, en relación con la escasa y en ocasiones total ausencia de asesoría por parte de organismos profesionales que les permitan encaminar con certidumbre sus acciones hacia el logro de sus metas.

Como se recordará, uno de los objetivos de este trabajo es detectar las áreas débiles en los aspectos organizacionales y administrativos de estas empresas, con el propósito de plantear una propuesta que tenga como fin primordial lograr una estrecha relación de cooperación entre la Universidad de Sonora y el sector productivo, y conseguir además que mediante la transmisión de conocimientos e innovación tecnológica se optimice el rendimiento en las empresas asistidas para que la institución educativa se proyecte como una opción para alcanzar mejores niveles de competitividad mediante su oferta de capacitación.

Un estudio se puede definir como exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo dependiendo de dos factores: el estado de conocimiento sobre el tema de investigación, mostrado por la revisión de la literatura, y el enfoque que se pretenda dar al estudio

(Sampieri, 2006). En este caso se trata de un estudio exploratorio, pues la revisión de la literatura ha revelado la falta de información en cuanto al desarrollo y los avances de la implementación en las instituciones educativas de centros de evaluación en competencias laborales que actúen como organismos vinculadores con el sector empresarial.

Este trabajo se basó en entrevistas a expertos y dirigentes de empresas, y se llevó a cabo apoyándose en la literatura para encontrar el fundamento teórico de las tendencias mostradas por los resultados de dichas entrevistas.

8. Actores

La participación de cincuenta y tres pequeños y medianos empresarios que forman parte del grupo CANACO y que sirvieron como muestra en este estudio fue decisiva para la obtención de los resultados y la reflexión sobre las recomendaciones que se consideraron más pertinentes en esta situación. Las entrevistas se enfocaron en obtener un panorama sobre la situación socioeconómica que viven estas empresas, con énfasis en el aspecto organizacional. La información se obtuvo a través de treinta y cinco preguntas que versaron sobre temas de organización, finanzas, tecnología y competencias laborales.

Para la determinación de la muestra se llevó a cabo el siguiente procedimiento: tomando como base la información publicada por el Sistema Empresarial Mexicano (SIEM) y proporcionada en forma de directorio empresarial por la Cámara Nacional de Comercio de Hermosillo (CANACO) en un CD, se consideró el universo conformado por las empresas medianas que cuentan desde treinta y un hasta cien trabajadores, y que pertenecen al sector del comercio de esta ciudad.

En el directorio antes mencionado aparecen sesenta y dos empresas relacionadas con el sector del comercio en la ciudad de Hermosillo Sonora, y este mismo número será tomado como el universo para esta investigación.

9. Materiales

Los instrumentos utilizados fueron:

9.1. Cuestionarios y diagramas

Se aplicó una prueba piloto de los cuestionarios a personas con características semejantes a las de la muestra objetivo de la investigación.

En esta prueba se analizó si las instrucciones se comprenden y si los ítems funcionan de manera adecuada. Sobre la base de la prueba piloto, el cuestionario se modificó y se adaptó a las circunstancias evaluadas. El Diagrama de Pareto se utilizó como una herramienta de análisis, pues permite discriminar entre las causas más importantes de un problema (los pocos y vitales) y las menos importantes (los muchos y triviales). Consiste en una gráfica que representa en forma ordenada en cuanto a importancia o magnitud la frecuencia de la ocurrencia de las distintas causas de un problema. Para este caso se utilizó los gráficos en forma de pastel.

9.2. Fundamento teórico de los instrumentos

Se decidió recopilar la información por medio de la entrevista individual. Esta técnica se define como un procedimiento cara a cara, en el cual el entrevistador pregunta al entrevistado y recibe las respuestas pertinentes al problema de investigación. Las preguntas

y su secuencia demuestran el grado de estructuración de la entrevista. La ventaja es que permite que el entrevistador dirija el comportamiento del entrevistado, lo que posibilita una mejor retroalimentación en comparación con las otras dos formas de entrevista (correo y vía telefónica). Además, esta aumenta la posibilidad de participación de un mayor número de personas, o sea que el número de rechazos es menor en este tipo de entrevistas.

10. Fuentes de información, equipos y paquetes de cómputo

Se hizo acopio de material informativo tal como libros, revistas, periódicos, boletines, folletos, páginas de Internet, correos electrónicos y videos sobre el tema de las competencias laborales; investigaciones de campo sobre actividades administrativas enfocadas a las pymes y estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CANACO SERVYTUR), la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), así como trabajos de investigación con contenido y estructura similares a este, que brindaran la orientación necesaria para la conformación de un Centro de Evaluación en la Universidad de Sonora.

El equipo utilizado fue una computadora con los programas necesarios para elaborar gráficas, tablas y textos que permitieron enriquecer el trabajo al representar en forma gráfica los hechos, situaciones y relaciones entre variables por medio de símbolos. El Internet representó en este caso una herramienta de gran valor, en virtud de que la bibliografía acerca del tema de investigación, como ya se explicó es escasa,

así es que hubo necesidad de buscar información de seminarios y congresos a nivel mundial, con el fin de presentar los avances en materia de competencias laborales. Se recopiló todo el material encontrado que versara sobre el tema en cuestión, se organizó mediante una selección de lo más relevante y aplicable para el caso en particular, se estudió y se procedió a su reestructuración para editarlos en el contexto de las pymes de esta ciudad.

10.1. Descripción del estudio realizado

Tomando como base el calendario de trabajo previamente elaborado, se puso en marcha el proceso de investigación, esquematizado mediante un flujo, y se vigiló que los procedimientos se apegaran a lo descrito para cada etapa del estudio, con el objetivo de lograr el diagnóstico de necesidades en la muestra de pymes seleccionada.

Se llevó a cabo una investigación de campo, en la que se realizó una prueba piloto en cinco negocios con características similares a la muestra que se le aplicó el primer cuestionario, el cual posteriormente fue modificado para corregir anomalías. La recopilación de la información se efectuó de la siguiente manera: Se tomó como modelo un cuestionario utilizado en la Universidad de Sonora de una investigación sobre empresas pertenecientes a la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo de Hermosillo, cuyo tema guarda ciertas similitudes con este, pues trata sobre una propuesta para la implementación de un centro de consultoría empresarial en esa institución. Se seleccionaron cincuenta y tres empresas agremiadas a dicho organismo (de acuerdo al resultado de la fórmula aplicada para determinar el tamaño de la muestra) y se contactó a sus propietarios o representantes para aplicar las encuestas. Se llevaron a cabo entrevistas, atendiendo

a las necesidades de información requeridas para la investigación.

Esta confederación suministró un CD con la información relativa a las empresas agremiadas y por medio de Excel se separaron y clasificaron en estratos tomando en cuenta su ubicación, su volumen de ventas y el número de empleados. Acto seguido, se procedió a visitarlas y aplicarles un cuestionario (Anexo 1) para tabular los resultados (Anexo 2) y determinar su situación administrativa y contable.

10.2. Tabulación, gráficas e interpretación de resultados

Con el objeto de analizar la situación socioeconómica de las pymes entrevistadas y determinar los beneficios de vinculación que representa la implementación de un centro de evaluación en NTC en la Universidad de Sonora, se muestran a continuación las estadísticas, tablas y gráficas que permiten hacer un diagnóstico de la conveniencia de esta propuesta. El cuestionario está dividido por áreas a las que se les llamó *grupos* y están clasificadas de la siguiente forma:

7. Grupo de Finanzas. Estas preguntas tienen la finalidad de obtener información acerca del manejo de los documentos que arrojan información financiera y la utilidad que tienen para la toma de decisiones de los encuestados.
8. Grupo de Sistema de Planeación de Medio y Largo Plazo. Estas preguntas revelan las estrategias de planeación a mediano y largo plazo que las pymes seleccionadas tienen implementadas como parte de sus actividades.
9. Grupo de Producción y Tecnología. Estudio de la situación que guarda la empresa en relación con los avances tecnológicos y el control sobre los tiempos de sus actividades productivas.

10. Grupo de Estructura Organizacional y Personal. Se concentran las preguntas relacionadas con los objetivos, sistemas de trabajo y controles administrativos internos y del personal.
11. Grupo de Asesorías. Grupo de preguntas que indagan sobre el tipo de asesoría que las empresas reciben y requieren, y la existencia de apoyos económicos para capacitación.
12. Grupo de Necesidad de Asesoría y de qué tipo. Muestra las opiniones de los encuestados acerca de su necesidad de asesoría, lo que esperan del consultor y la forma en que estarían dispuestos a cubrir los honorarios.
13. Grupo De Apoyos Recibidos y Destino De Los Mismos. Este grupo revela información acerca de los apoyos recibidos y el uso que se ha dado a los mismos, presentándole dos opciones a los entrevistados: asesoría y capacitación.
14. Grupo de Evaluación del servicio de asesoría y consultoría recibido. Presentan la semblanza de la calidad del servicio recibido por las empresas participantes y el grado de utilidad y satisfacción ofrecido por los consultores.
15. Grupo sobre Conocimiento acerca de la certificación en NTCL. En esta sección descubrimos el grado de conocimiento de las pymes con referencia a las competencias laborales y los Centros de Evaluación.

Por cuestiones de espacio en este documento se han elegido como muestras representativas las preguntas de los grupos 5 y 6, que abordan el tema de la necesidad en asesorías. Dichas preguntas corresponden a los números 4, 5 y 6 del grupo 5, y 4, 7, 8 y 9 del grupo 6.

Preguntas del grupo 5:

4. ¿Recibe la organización el apoyo de alguna consultoría?
 - a) Sí
 - b) No

(Si su respuesta es NO, pase a la pregunta Nro. 7)

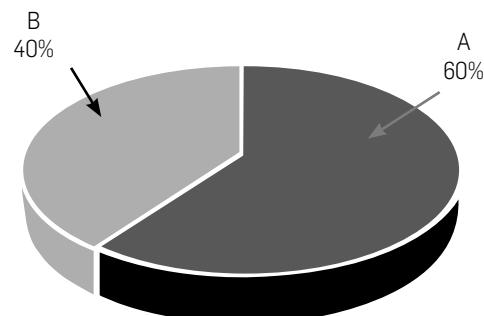
5. ¿En qué materia?
- Finanzas
 - Jurídica
 - Sistemas
 - administrativa
 - fiscal
 - Auditoría
 - Otros; especifique: _____
 - No contestó
6. ¿Hace cuánto recibió asesoría?
- De 0 a 6meses
 - 1 año
 - De l a 3 años
 - Otros; especifique: _____
 - No contestó

Tabla 1. Grupo 5; Asesorías

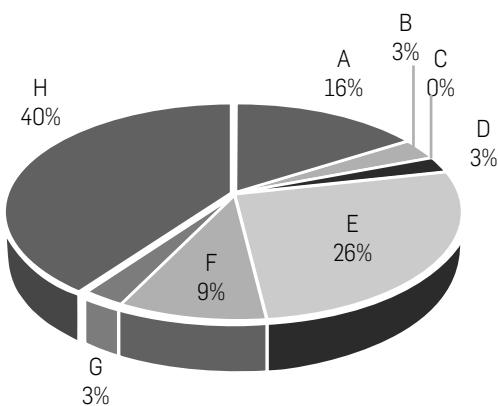
G-5	PREG-4	PREG-5	PREG-6
A	60%	16%	41%
B	40%	3%	4%
C		0%	3%
D		3%	18%
E		26%	34%
F		9%	
G		3%	
H		40%	
I			
J			
K			
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

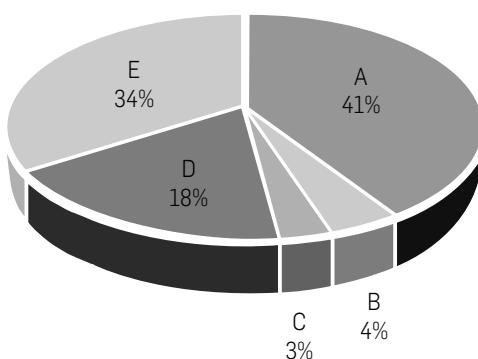
Gráfica 1, grupo 5, pregunta 4



Gráfica 2, grupo 5, pregunta 5



Gráfica 3, grupo 5, pregunta 6



Asesorías (G-5)

Interpretación de resultados de las preguntas 4, 5 y 6

Para este bloque de preguntas, los resultados fueron los siguientes: del total de empresas encuestadas, el 40% no recibe ningún tipo de asesorías. Es decir, casi una tercera parte no cuenta con apoyo externo de ningún despacho de profesionales que canalicen de manera objetiva sus actividades. Un 26% recibe asesorías de tipo fiscal, con el fin de cumplir sus obligaciones tributarias de la forma más segura posible. Ninguna de ellas ha requerido de apoyo en forma regular para los sistemas informáticos, pero un buen porcentaje (40%) dijo haber acudido a consejo profesional en áreas diversas, por ejemplo, en trámites gubernamentales, cobro de seguros o incidentes aislados como robos o siniestros. Por los resultados, se puede deducir que las asesorías en el aspecto fiscal son las más recurrentes.

Las asesorías recibidas por los encuestados en la mayoría de los casos, se dieron recientemente. Solo hay que hacer notar que se trata de aquellas empresas que pagan una iguala mensual por este tipo de servicios.

Preguntas relacionadas con el grupo 6. Necesidad de Asesoría y de qué tipo.

4. ¿Recibe la organización el apoyo de alguna consultoría?

- a) Sí b) No

(Si su respuesta es NO, pase a la pregunta Nro. 7)

7. ¿Cree usted que necesita asesoría?

- a) Sí b) No; especifique: _____

(Si su respuesta es NO, pase a la pregunta Nro. 19)

8. ¿En qué áreas?

- a) Financiera
- b) Jurídica
- c) Sistemas
- d) Administrativa
- e) Calidad
- f) Fiscal
- g) Otros; especifique: _____

9. ¿Cómo está usted dispuesto a pagar?

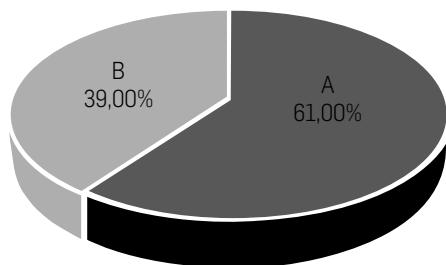
- a) Igual a mensual
- b) Porcentaje
- c) Comisión
- d) Con base en el resultado
- e) Otros
- f) No contestó

Tabla 2. Grupo 6, necesidad de asesoría y tipo

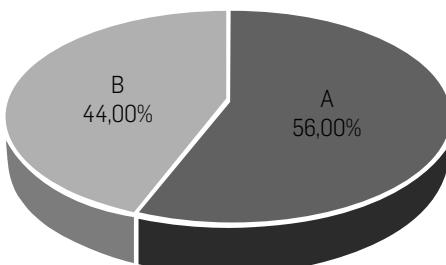
G-6	PREG-4	PREG-7	PREG-8	PREG-9
A	61.00%	56.00%	13.00%	14.00%
B	39.00%	44.00%	2.00%	0.00%
C			6.00%	3.00%
D			17.00%	35.00%
E			7.00%	48.00%
F			8.00%	
G			47.00%	
H				
I				
J				
K				
TOTAL	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia

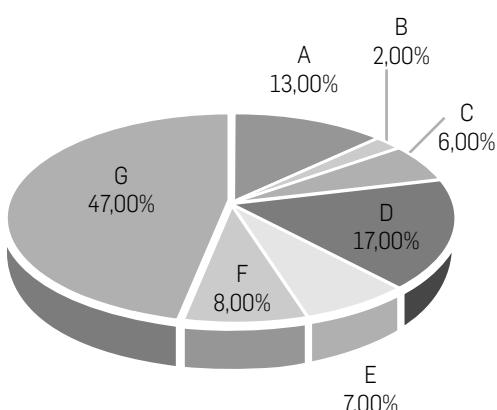
Gráfica 4, grupo 6, pregunta 4



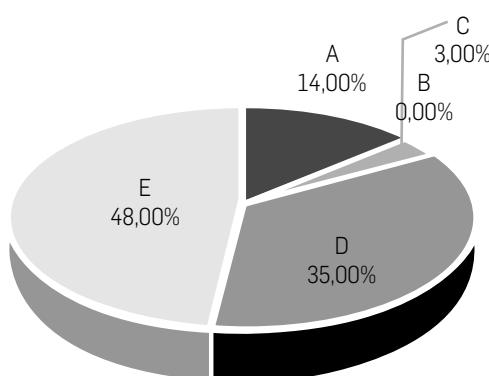
Gráfica 5, grupo 6, pregunta 7



Gráfica 6, grupo 6, pregunta 8



Gráfica 7, grupo 6, pregunta 9



Necesidad de asesoría y de qué tipo (G-6)

Interpretación de resultados de las preguntas 4, 7, 8 y 9

Más de la mitad de los negocios encuestados (56%) admitió necesitar asesoría en el aspecto financiero, concretamente en cuanto a financiamientos, pues el problema común es la falta de liquidez.

Aproximadamente nueve empresas reconocen que marcharían mejor si contaran con manuales de organización y un 13% que requieren asesoría encaminada a la recuperación de créditos. Se hace la aclaración de que los encuestados no realizan procesos de producción, por lo que los indicadores relativos a la necesidad de asesoría en implementación de sistemas de calidad son realmente bajos. En general, las empresas seleccionadas aceptan necesitar asesorías sobre todo en el área fiscal, y la mayoría de ellas está dispuesta a pagar con base en los resultados. Se hace evidente la falta de cultura de pago en este sentido, ya que el servicio de asesoría debe ser periódico y constante, por lo cual los honorarios también deben ser pagados en forma regular.

12. Conclusiones y recomendaciones

La certificación en competencias laborales es un proceso que beneficia a todos los que en él participan: a los trabajadores, porque cuentan con un mecanismo para certificar los conocimientos y habilidades adquiridas en su vida laboral y profesional, ampliando sus horizontes laborales y además adquieren la conciencia sobre los conocimientos, competencias y destrezas que requiere el buen desempeño de sus puestos. A los empresarios, porque cuentan con parámetros definidos y aceptados a nivel internacional. Y a los organismos evaluadores y certificadores, puesto que cuentan con información generada y validada por sus clientes, para programar sus ofertas de capacitación de manera pertinente y oportuna.

La certificación en competencias laborales fortalece la vinculación entre las empresas y las instituciones educativas, y permite además a estas últimas conocer las necesidades del ámbito laboral y así elaborar programas de estudios más acordes con la realidad. Por medio de un programa que vincule a la Universidad de Sonora con el sector productivo, y que tenga como objetivo la certificación en competencias laborales, se está promoviendo el aprendizaje continuo, mediante la participación en conjunto de maestros, estudiantes, empleados y empresarios.

En Hermosillo, la introducción y crecimiento del sistema de franquicias, empleado como una estrategia de desarrollo por algunos empresarios, ha afectado en gran medida las operaciones de las pymes, que han mantenido su estructura inicial por falta de recursos para competir con los grandes, obligándolas en muchas ocasiones a cerrar establecimientos y en el mejor de los casos, a reducir costos en el renglón de la nómina. Este es solo uno de los problemas que ha

afectado al sector del comercio en la localidad. Ante este panorama, es lógico comprender las razones de la poca inversión en capacitación o asesoría reflejada por las encuestas aplicadas.

Como se demostró en el trabajo de campo y con base en los resultados arrojados por los cuestionarios, las pymes agremiadas a la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo requieren de asesoría y capacitación en varios aspectos de sus operaciones. En su mayoría han recibido ayuda financiera y fiscal, pero han descuidado temas como administración, mercados, producción, investigación, informática, auditoría y recursos humanos. Un gran número de entrevistados dependen para sus controles contables y administrativos de asesorías externa y no realizan evaluaciones periódicas al desempeño de su personal, lo que representa para el Centro Evaluador propuesto la oportunidad de acercamiento y planteamiento de soluciones a problemas de control interno o rotación de personal. La necesidad de capacitación evidenciada en los resultados de las entrevistas es otro factor que puede atenderse mediante la oferta de cursos del CE.

Por otra parte, la necesidad de orientación en cuanto a desarrollo tecnológico se refiere, pueden ser subsanadas de manera eficiente por ser ésta una de las especialidades en el programa de estudios de la Universidad de Sonora.

Como puede observarse, es aquí donde surge la oportunidad para esta institución académica de convertirse en la opción de crecimiento y competitividad para todos aquellos negocios que no cuenten con los recursos ni con los apoyos que les permitan alcanzar un mayor nivel de crecimiento, por medio de programas que estén al alcance de sus presupuestos. Como se recordará, entre los objetivos de la Universidad de Sonora se encuentra el interés de

este organismo educativo por lograr una estrecha y permanente relación con los sectores productivos de bienes y servicios, ofreciendo una amplia canasta de servicios en las esferas de la investigación y el desarrollo científico y tecnológico, y de organización del trabajo, entre los que destacan la formación, capacitación y actualización profesional, y la innovación, la diversificación, la adaptación, la adquisición y la difusión tecnológicas.

En lo que se refiere a infraestructura, la Universidad de Sonora cuenta con espacios que pueden ser acondicionados para este fin, donde están instaladas las herramientas que son necesarias, tales como redes de internet, computadoras, cañones y mobiliario. Los recursos para certificar a quienes serían los evaluadores pueden ser conseguidos de apoyos federales con organismos con los que la Universidad de Sonora tiene convenios. Incluso, podrían manejarse después recursos propios provenientes de las mismas actividades del C.E.

El objetivo general de un programa que responda a estos retos es proponer modelos alternativos, estrategias e instrumentos para la vinculación del sistema educativo con el sistema productivo y el trabajo.

Podemos concluir que del desarrollo de este trabajo se deriva el conocimiento de un área de oportunidad para la Universidad de Sonora, no solo por los beneficios de vinculación que un Centro de Evaluación en Competencias Laborales representa, sino también porque el alumno tendría la oportunidad real de aplicar lo aprendido en los centros educativos y de evidenciar las competencias adquiridas en procesos productivos concretos y en situaciones laborales reales.

12.1. Recomendaciones

Es bien sabido que todo proyecto en sus inicios puede presentar problemas de diversa índole. El trabajo al

principio debe ser arduo, con el fin de darse a conocer. Los representantes de los organismos universitarios de vinculación para este fin suelen realizar visitas planeadas a empresas previamente seleccionadas, buscando la aproximación de la escuela con la realidad empresarial. Es un encuentro de trabajo en el cual se reúnen representantes de las empresas, coordinadores y especialistas de la escuela, para discutir los asuntos específicos de un determinado proyecto o curso. En ese momento la empresa tiene la oportunidad de exponer problemas y presentar cuestiones específicas sobre una determinada área. La escuela, a su vez, tiene la oportunidad, junto con las empresas, de buscar alternativas que viabilicen la mejora de la calidad de la enseñanza.

Es importante mencionar algunos de los problemas que podrían presentarse durante la fase de implementación del Centro de Evaluación. A saber:

- Escasez de material didáctico en cuanto a investigaciones que reflejan la realidad económica de la pequeña empresa en la región; esto dificulta el emprendimiento de proyectos de vinculación.
- Marcada desvinculación del sector productivo con la institución.
- No colaboración entre el académico y el empresario.
- Falta de interés por parte de los maestros para responsabilizarse de los proyectos que implicaran la adquisición de nuevos conocimientos y compromisos.
- Falta de motivación de los participantes en los proyectos por no ser reconocida su labor.
- Ausencia de reglamentos académicos para incorporar el programa.
- Dificultades en la celebración de contratos y convenios con las entidades.
- Problemas derivados de la estructura laboral de la Universidad.

- Falta de recursos financieros y presupuesto para adquirir el material y equipo de apoyo que se requieran.
- Todas las barreras mencionadas son franqueables en la medida en que exista el interés de la institución y sus maestros por sacar adelante un proyecto que, a fin de cuentas, puede llegar a ser autosuficiente y que representa la posibilidad de generar beneficios económicos y de fortalecer la imagen de la institución.

13. Referencias

- Argüelles, A. (1996). *Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencia*: México: Limusa.
- Beltrán, U. F. (2004). La experiencia de Conalep en la educación basada en competencia. *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: 9, 63.
- Bosherini, F. & Yogel, G. (2001). El desarrollo de las capacidades innovativas de las firmas y el rol del sistema territorial. *Revista Desarrollo Económico, volumen 55*, Nro. 216, Recuperado de: <http://www.littec.ungs.edu.ar/pdfespa%F1ol/Articulo%20desarrollo%20economico%20Sistemas%20locales.pdf>
- Conocer. Recuperado de www.conocer.gob.mx
- Ducci, M. (1996). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en *Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional*, OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato 23-25 de mayo, pp.15-26. Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexc1.pdf>
- García, M. (1997). El sistema de certificación de competencia laboral en México. *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Montevideo: OIT.
- Gonzi, A. y James A. (2004). *Instrumentación de la educación basada en competencias en Australia*. México: Ed. Limusa.
- Hager, P. y Beckett, D.- (1996) Bases filosóficas del concepto integrado de competencia. *Competencia Laboral y Educación Basada En Normas De Competencia*. SEP. CNCCL CONALEP. pp. 289 – 318.
- Ibarra, A. (2004). El sistema normalizado de competencia laboral. *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. pp. 25-6. México: Limusa.
- Montero, C. y Morris, P. (2002). El impacto de la globalización de los mercados laborales. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.
- Conocer. (2000). *Análisis funcional y ocupacional del trabajo*. México: Longman
- Morfín, A. (2004). La nueva modalidad educativa: Educación basada en normas de competencia. En Arguelles, A. México: Ed. Limusa.
- Programa de Vinculación Empresarial (2003).
- Sampieri H. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Ed. Mc. Graw Hill.
- Schkolnik, M. (2002). Economic Report Chile. A foro APEC, Narita Japón.
- Shokolnik, M. y Araos, C. (2005). *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Spence A. (2002). Signaling in retrospect and the informational structure of markets. *The American Economic Review* 92, (3), 434-459. Recuperado de http://www.jstor.org/stable/3083350?seq=1#page_scan_tab_contents.