



**Universidad Autónoma de Chihuahua
Facultad de Contaduría y Administración
Secretaría de Investigación y Posgrado**

“Caracterización de las competencias laborales para maestría en empresas de la Ciudad de Chihuahua”

Caso de estudio: Los departamentos de recursos humanos y auditoría de las empresas de la ciudad de Chihuahua

AUTORES

Oscar Alejandro Piñón Arzaga (opinonarzaga@yahoo.com.mx)

Alfredo de la Torre Aranda (Alfredo.delatorre@uach.mx)

Domingo Salcido Órnelas (dsalcido@uach.mx)

Índice

I. Título.....	3
II. Resumen.....	3
III. Justificación.....	3
IV. Objetivos.....	4
V. Introducción.....	4
VI. Antecedentes.....	4
VII. Problema eje.....	11
VIII. Criterios metodológicos.....	11
IX. Resultados.....	13
a. Gráficas generales.....	13
b. Descripciones por giros.....	14
c. Competencias laborales sugeridas por las empresas.....	18
Bibliografía.....	19
Anexo (encuesta).....	20

I. Título

“Caracterización de las competencias laborales para maestría en empresas de la Ciudad de Chihuahua”

Caso de estudio: Los departamentos de recursos humanos y auditoría de las empresas de la ciudad de Chihuahua

II. Resumen

El objetivo del trabajo fue conocer la caracterización de las competencias laborales en diferentes actividades productivas en la ciudad de Chihuahua. El diseño de la investigación fue No Experimental Transeccional Descriptiva y Correlacional. La población de interés la industria restaurantera, muebleras, industria maquiladora, industria de la construcción, empresas comerciales, sector salud, sector minero y despachos contables de la ciudad de Chihuahua. La variable evaluada fueron las competencias laborales para los departamentos de recursos humanos y auditoría. El tipo de muestreo, aplicado a la unidad de análisis, fue probabilístico y la selección de la muestra fue aleatoria. La recolección de los datos se llevó a cabo a través del cuestionario, el cual se aplicó directamente a cada una de las empresas seleccionadas previamente. Los principales resultados indican que la mayoría de las empresas no tienen especificadas sus competencias laborales para las áreas de recursos humanos y auditoría.

PALABRAS CLAVE: competencias laborales, recursos humanos y auditoría.

III. Justificación

En el presente se vive una época de cambios constantes donde es prioritario que las Instituciones del sector privado y de gobierno se actualicen continuamente para ser competitivas, brindando a sus clientes mejores prestaciones de servicios o en su caso hacer más eficiente el intercambio de bienes o servicios.

Debido a esto es importante analizar gran parte de aquellos atributos que una empresa debe tener y que la convierten en perseverante, prospera y trascendente. Es por ello que se dió a la tarea de investigar lo que se puede considerar como el origen de todo lo que le da valor a cada una de estas Instituciones en términos administrativos, ya que, si seguimos la pauta de que las Instituciones de calidad son las que cuentan con personal de calidad, se llega por consiguiente a observar y analizar las competencias laborales en el área de Auditoría y de Recursos Humanos, y que con ayuda de la Universidad Autónoma de Chihuahua a través de la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración con apoyo del CONACYT, es posible observar en el campo práctico los ámbitos mencionados y de esta manera la información adquirida utilizarla para adaptar los planes de estudio en el nivel posgrado de las respectivas áreas.

IV. Objetivos

General

Caracterizar las competencias laborales en diferentes actividades productivas en la ciudad de Chihuahua.

Específicos

1. Determinar las competencias laborales en diversas actividades productivas en el departamento de Recursos Humanos.
2. Determinar las competencias laborales en diversas actividades productivas en el departamento de Auditoría

V. Introducción

La educación y la formación en la mayoría de los casos resultan ser labores, por vocación, multidisciplinarias. Es en este marco que se inscribe este desarrollo de materiales de apoyo a la educación convocando, en un objetivo común, iniciativas para conjugar conceptos y esfuerzos de los campos de Recursos Humanos y Auditoría, y la formación para y en el trabajo.

La competencia es un saber hacer con conciencia. Es un saber en acción, un saber cuyo sentido inmediato no es “describir” la realidad, sino “modificarla”; no definir problemas sino solucionarlos; un saber el qué, pero también un saber cómo. Las competencias son, por tanto, propiedades de las personas en permanente renovación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con importantes márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de obtener información de diferentes actividades productivas y comerciales en la ciudad de Chihuahua, como son la industria restaurantera, mueblerías, industria maquiladora, industria de la construcción, empresas comerciales, sector salud, sector minero y despachos contables acerca de las competencias laborales que requieren los egresados de las maestrías de Recursos Humanos y Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Así mismo, comprobar si en estas actividades se trabaja bajo el enfoque de competencias laborales en el proceso de selección y capacitación continua al personal de Recursos Humanos y Auditoría.

El principal resultado indica la inexistencia de una caracterización de competencias laborales para el diseño de las descripciones de puesto.

VI. Antecedentes

La globalización, los constantes cambios en el mundo en las últimas décadas, han ocasionado un gran impacto tanto en el mundo laboral y por ende, en el ámbito educativo.

La situación de los diferentes países que enfrentan el tema de la formación y 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. Es comprensible que países con distinta historia, herencia cultural, problemas, objetivos y, no menos importante, posición en el escenario mundial, aborden el tema con perspectivas diferentes, con propósitos diversos y con comprensiones conceptuales y metodologías de distinta naturaleza” (Ducci, 1996).

“Para muchos países, la educación y la capacitación profesional están experimentando cambios importantes; esto se aplica incluso a países con una larga historia de actividad industrial y comercial en Europa, Norteamérica, Australia y Nueva Zelanda. La capacitación basada en competencias también se está aplicando en países con economías menos desarrolladas, por ejemplo África, el sudeste de Asia y Sudamérica. Entre los factores que han producido este ambiente de cambio se incluyen: la toma de conciencia de los retos que implica una economía globalizada y la competencia internacional” (Argüelles, 2005).

En el contexto de globalización e interrelación a la que asistimos a escala mundial, el enfoque de competencia laboral cobra una dimensión gigantesca a nivel internacional. “Es todavía pronto para medir el alcance real de esta nueva dimensión y la factibilidad de avanzar con pasos significativos por este camino, pero, en circuitos de trascendencia internacional se observa una decisión política y un trabajo conjunto entre países a lo largo de esta línea. Se detectan incluso resultados de los esfuerzos de armonización internacional sobre normas de competencias en algunos sectores de actividad, por ejemplo, la aeronáutica.” (Ducci, 1996).

En el largo plazo, las normas de competencia laboral se perfilan con una enorme potencial en el plano internacional, actuando como marco de referencia capaz de exhibir los planos de competitividad entre países sobre una base más sólida, eficiente, justa y equitativa que la que ha prevalecido hasta ahora. Ello contribuirá a que las decisiones sobre movimientos de capitales, flujos de inversión, reubicación de la producción, relaciones comerciales, y migraciones laborales se realicen con base en conocimiento, reconocimiento y valorización de la calidad de los recursos humanos disponibles en determinado país, región, zona o localidad, en contraposición a decisiones tomadas exclusivamente a partir de bajos costos laborales y libre disponibilidad de recursos naturales. A nivel de cada país estimulará y elevará la conciencia sobre la necesidad” (Ducci, 1996).

Los diferentes modelos internacionales acerca de las competencias laborales.

“La participación de los diferentes sectores reviste en la práctica formas muy diversas, dependiendo del modelo institucional que se haya adoptado.

Entre estos modelos pueden identificarse:

- a). El impulsado desde la autoridad gubernamental;
- b). El que surge y es regulado por las fuerzas del mercado, y
- c). El que es promovido por organizaciones empresariales y sindicales.

Sin embargo, conviene señalar que no existen modelos puros, sino que en la práctica se observan diferentes combinaciones.

Dentro del primer modelo están las experiencias de Gran Bretaña, Australia y México. En estos casos se parte de una instancia nacional (Consejo) que busca dar coherencia al sistema y coordinar todos los esfuerzos que se realicen por los distintos sectores. Si bien en estas instancias se encuentran representados los empleadores y trabajadores, la promoción recae centralmente en los gobiernos. En el caso de Gran Bretaña, por ejemplo, las diferentes iniciativas fueron impulsadas por el gobierno, observándose limitaciones en la participación de los diferentes sectores sociales. Los empleadores mostraron mayor interés en apoyar los estándares que al concepto mismo de competencia, ya que de acuerdo con algunos analistas del tema, el estándar hacía posible remover las negociaciones con los sindicatos sobre las condiciones del aprendizaje. Así, un modelo nacional coherente tiene el inconveniente de que los sectores sociales, empleadores y sindicatos participan de manera limitada, por lo que el movimiento de la competencia laboral tendría la cohesión conceptual, pero no necesariamente la cohesión social” (Ducci, 1996).

“El modelo regulado por el mercado es predominante en los Estados Unidos, donde los sectores económicos han desarrollado el sistema de competencia laboral de manera auto dirigida. Con estas acciones se busca controlar y regular los costos, así como evitar las regulaciones del gobierno. Además, el hecho de que el sistema se encuentre en manos de la iniciativa privada exige que los proveedores de servicios relacionados con la competencia laboral estén más cerca de los cambios que ocurren en el mercado de trabajo.

La participación de los sindicatos ocurre en los casos donde el tema de la capacitación se incluye en la negociación colectiva y cuando se establecen programas de formación administrados conjuntamente por la empresa y el sindicato.

Entre los problemas que enfrenta este modelo, se destacan: la falta de mecanismos que aseguren la calidad del sistema, lo que afecta la transferibilidad de la competencia de un Estado a otro, y la ausencia de un marco conceptual y de un lenguaje común entre los diferentes programas de certificación y la comunidad educativa” (Argüelles, 2005).

El papel del gobierno es facilitar las iniciativas y desarrollar una estructura de organización que permita llegar a consensos entre las diferentes partes involucradas en el sistema de competencia laboral.

“En el modelo impulsado por las organizaciones de empresarios y de trabajadores, éstas se encargan de promover y sostener el sistema de formación y de las políticas de mercado de trabajo. Este modelo se observa en países como Alemania, Francia y Canadá, entre otros. En Japón, las empresas tienen el papel principal en las acciones de formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas de formación de trabajadores. En Alemania los interlocutores sociales desempeñan un importante papel en la regulación de la formación profesional, en su planificación a nivel de empresa y en la política de mercado de trabajo. El modelo canadiense se basa en la constitución de Consejos Sectoriales y/o Territoriales, que combina la formación para el trabajo y la capacitación que se realiza dentro de la empresa” (Argüelles, 2005).

El origen de estos consejos deriva de la necesidad de los actores productivos de tratar los asuntos clave de la administración de personal y la capacitación. El papel de estos consejos ha permitido

desarrollar una concepción sectorial de los temas relacionados con la capacitación, lo que ha tenido la ventaja de evitar que existan empresas que se aprovechen de la capacitación que se realiza en otras; de esta manera, se sustituye el nivel de la empresa por el nivel sectorial, considerado como el más idóneo para resolver los asuntos de la formación (Mertens, 1997).

Antecedentes de competencias laborales en México

En la década de los 80's el gobierno mexicano decidió como estrategia para dar fin a la crisis económica de 1982 el ingreso de nuestro país al Acuerdo General de Tarifas (GATT) para poder atender mercados internacionales, fue entonces cuando las empresas para poder competir en el mercado exterior se vieron obligadas a cambiar su forma de organización en el trabajo sirviendo como modelo la cultura japonesa en la cual dejaron sus tradiciones y trabajaban con equipos multidisciplinarios.

Zapata (1998) “explica que durante los años setentas nuestro país mantenía un modelo de industrialización por sustitución de importaciones, es decir, se producía para los mercados locales, sin tomar en cuenta los parámetros de calidad y productividad. Y que no fue sino hasta la siguiente década al iniciar la crisis económica y la baja en los precios del petróleo, cuando se planteó un nuevo modelo de industrialización orientado a las exportaciones, que daba mayor importancia al mercado internacional”.

“Lo que ocasionó la competencia extranjera para las empresas mexicanas, además de la que se daba al interior de cada uno de los sectores; las fábricas aplicaron nuevas estrategias, como recortar costos y mejorar su producción, para ser competitivas en el nuevo mercado exterior. Fue entonces cuando las filosofías japonesas de la organización del trabajo empezaron a incidir en la nueva estructura industrial de México, ya que la experiencia japonesa había logrado una producción que se basaba en el olvido de las viejas y tradicionales formas jerárquicas de una empresa y la creación de equipos multidisciplinarios que trabajaban conjuntamente en los puntos de producción”.

México con la finalidad de aumentar su producción y mejorar la calidad, empieza a trabajar en sus industrias con los modelos japoneses de “trabajo en equipo” y el “justo a tiempo”.

“Los obreros de diferentes departamentos solían tomar parte en el diseño; se podía reducir costos. No cabe duda de que lo fundamental en el modelo japonés se logró a partir de la aplicación de los métodos de trabajo orientados al aumento de la producción y la mejora de la calidad, lo cual se lograba debido a dos puntos básicos: los equipos de trabajo y el “justo a tiempo”. En esencia este método impone la flexibilidad y la productividad en los procesos productivos.” (Zapata, 1998)

Estos modelos exigen una reestructuración de la manera de trabajar en las industrias exigiendo cambios en los trabajadores, se hacen necesarias las capacidades de planear y controlar la producción, principalmente identificando problemas y dando soluciones tomando decisiones flexibles.

“Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha

sido muy acelerado, por lo mismo se presentó la necesidad de capacitar de manera continua al personal, independientemente del título, diploma o experiencia laboral previos”. (Huerta, Pérez y Castellanos, 2000)

A partir de estos acontecimientos se concientizan las empresas de la importancia de que sus trabajadores estén capacitándose de manera continua para que desarrollen competencias laborales y poder competir en el mercado internacional, los tres sectores involucrados en desarrollar estas competencias son el gubernamental, las instituciones educativas y las empresas.

El sector gubernamental para apoyar a las instituciones educativas para la educación basada en normas de competencias comienza a trabajar en el desarrollo de políticas apoyando de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS).

Es así como con la colaboración de estos organismos que en 1993 nace el Sistema Normalizado por Competencias Laborales y el Sistema de Certificación Laboral, sistemas derivados del proyecto general sobre Educación Tecnológica y Modernización de la Capacitación.

En 1995 se establece el Sistema Normalizado de Competencias Laborales (SNCL), y además dos enlaces que son el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) y el Sistema Nacional de Capacitación para el Trabajo (SNCT).

“Ernesto Zedillo entonces Secretario de Educación Pública y como parte de la Reforma Integral de la Educación establecía que 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. En el trayecto se consultaron a los sectores productivos, se elaboraron diagnósticos sobre la situación de la educación tecnológica y la capacitación y se analizaron experiencias internacionales de sistemas similares; se trataba de una propuesta del Sistema de Educación Tecnológica, la cual es implementada en el CONALEP y en el Instituto Politécnico Nacional (IPN) “. (Huerta, Pérez y Castellanos, 2000)

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral CONOCER y la Secretaría del Trabajo como instancias coordinadoras del gobierno federal impulsan el Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC). El PMETyC forma parte de la respuesta que proporciona la SEP a las exigencias de la integración económica global; tomando en cuenta primordialmente la creación de valor, la adquisición y conservación de ventajas competitivas, y el talento humano; se trata de reformar y modernizar los sistemas de capacitación y formación encaminado a crear un Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.

Tabla 1. Análisis de las labores realizadas en el departamento de auditoría y las competencias necesarias para su desempeño.

Labor a realizar:	Competencias según Autores:	Competencias según Empresas:
-------------------	-----------------------------	------------------------------

Revisión del cumplimiento de normas fiscales y contables.	Competencias cognitivas: Capacidades técnicas y profesionales. Competencias de desempeño y operativas: Búsqueda de la información. Competencias de eficacia personal: Hábitos de organización.	Polivalencia. Creatividad. Disciplina Trabajo en equipo.
Revisión del cumplimiento de obligaciones con autoridades.	Competencias cognitivas: Pensamiento analítico. Pensamiento conceptual Capacidades técnicas, profesionales y directivas.	Planeación. Negociación Responsabilidad Capacidad crítica.
Ser el comisario de los recursos para que no haya mal uso de estos.	Competencia de influencia: Conciencia organizativa. Competencias cognitivas: Pensamiento analítico.	Responsabilidad. Disciplina. Capacidad crítica. Comunicación verbal y escrita.
Reportar anomalías.	Competencias de desempeño y operativas: Búsqueda de la información Orientación a resultados. Competencia de ayuda y de servicio: Orientación al cliente.	Responsabilidad. Comunicación verbal o escrita. Trabajo en equipo.
Inventario físico del inmueble	Competencias cognitivas: Pensamiento analítico Competencia de eficacia de personal. Hábitos de organización. Competencias directivas. Trabajo en equipo	Trabajo bajo presión. Trabajo en equipo. Disciplina. Responsabilidad.
Elaboración de la información adecuada para el cierre anual fiscal.	Competencia de eficacia personal: Confianza en sí mismo Competencias cognitivas: Pensamiento analítico Competencias de desempeño y operativas: Atención al orden, calidad y perfección.	Trabajo bajo presión Responsabilidad Trabajo en equipo. Disciplina Toma de decisiones. Planeación
Elaboración de cédulas de trabajo	Competencia de eficacia personal: Confianza en sí mismo Competencias cognitivas: Pensamiento analítico Competencias de desempeño y operativas: Atención al orden, calidad y perfección.	Trabajo bajo presión Responsabilidad Trabajo en equipo. Disciplina Toma de decisiones. Planeación

Tabla 2. Análisis de las labores realizadas en el departamento de recursos humanos y las competencias necesarias para su desempeño.

Labor a realizar:	Competencias según autores:	Competencias según Empresas:
Reclutamiento de personal.	Competencias directivas: Desarrollo de los otros Actitud de mando: asertividad y uso del poder formal Trabajo en grupo y cooperación Liderazgo de grupos Autor: Spencer y Spencer, 1993	Toma de decisiones Flexibilidad Comunicación verbal
Atender los requerimientos de previsión social del personal.	Competencias de desempeño y operativas: Orientación a resultados Atención al orden, calidad y perfección. Espíritu de iniciativa. Búsqueda de la información Autor: Spencer y Spencer, 1993	Comunicación escrita. Disponibilidad Toma de decisiones Trabajo en equipo.
Otorgamiento de prestaciones al personal.	Competencias cognitiva: Pensamiento analítico. Pensamiento conceptual. Capacidades técnicas, profesionales y directivas. Autor: Spencer y Spencer, 1993	Trabajo bajo presión. Liderazgo Flexibilidad
Recepción de Incidencias	Competencia de desempeño y operativas: Búsqueda de información Competencias cognitiva: Pensamiento conceptual. Autor: Spencer y Spencer, 1993	Comunicación verbal y escrita Toma de decisiones.
Control de viáticos	Competencias cognitiva: Pensamiento analítico. Autor: Spencer y Spencer, 1993	Disponibilidad. Toma de decisiones. Liderazgo.
Control de puntualidad y asistencia	Competencias de eficacia personal: Flexibilidad Competencias directivas: Actitud de mando: asertividad y uso del poder formal. Autor: Spencer y Spencer, 1993	Trabajo en equipo Liderazgo Disponibilidad Flexibilidad.
Capacitación al personal conforme a la STPS	Competencias directivas: Desarrollo de los otros Actitud de mando: asertividad y uso del poder formal Trabajo en grupo y cooperación Liderazgo de grupos Autor: Spencer y Spencer, 1993	Liderazgo. Trabajo en equipo Flexibilidad. Comunicación verbal y escrita.

VII. Problema eje

Se desconoce el concepto y cuáles son las competencias laborales para desempeñar el puesto de Auditor y/o encargado de Recursos Humanos en diversas actividades productivas de la ciudad de Chihuahua.

Hipótesis

A. Central

1. En su mayoría, las diversas actividades productivas investigadas en la ciudad de Chihuahua no cuentan con perfiles de puestos basados en competencias laborales en las áreas de Auditoría y Recursos Humanos.

B. Especifica

1. En la mayoría de las actividades productivas encuestadas de la ciudad de Chihuahua no se cuenta con un perfil bajo competencias laborales para el puesto de Auditoría.
2. En la mayoría de las actividades productivas encuestadas de la ciudad de Chihuahua no se cuenta con un perfil bajo competencias laborales para el encargado de Recursos Humanos.
3. En la mayoría de las actividades productivas encuestadas de la ciudad de Chihuahua no se le da la debida importancia a las competencias laborales.
4. En la mayoría de las actividades productivas encuestadas de la ciudad de Chihuahua no se trabaja con competencias laborales.

Identificación de variables

- Competencias Laborales
- Auditoría
- Recursos Humanos

VIII. Criterios metodológicos

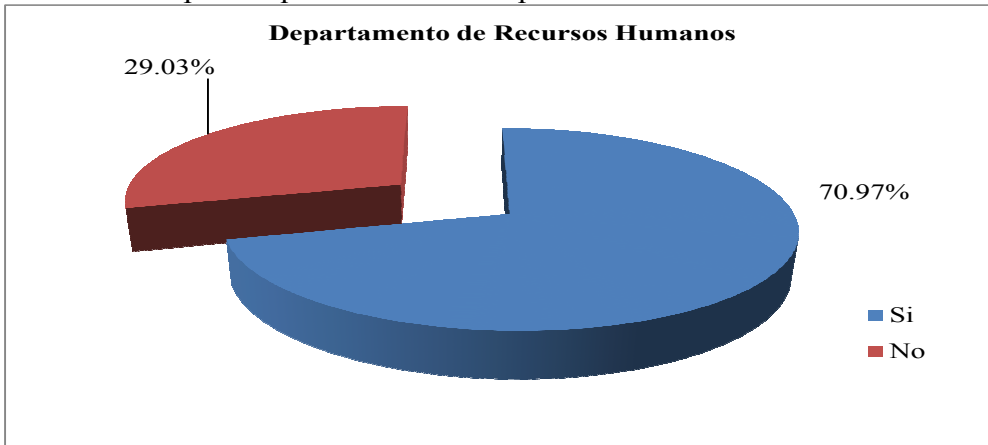
1. Tipo de investigación: Aplicada.
2. Forma: Descriptiva y correlacional.
3. Modo: De campo con apoyo bibliográfico y/o documental.
4. Métodos de investigación: Deductivo y cuantitativo, ya que consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confortarse con los hechos (Bernal, 2006).
5. Lugar y Tiempo: El trabajo se llevó a cabo en los despachos contables en la ciudad de Chihuahua, entre los meses de octubre y noviembre del 2011.
6. Carácter: La investigación fue de carácter no experimental, ya que no se manipularon las variables de estudio.

7. Diseño: El diseño de la investigación fue no experimental transeccional descriptiva y correlacional.
8. Población de interés y unidad de análisis: La población de interés y la unidad de análisis fueron:
- Empleados de las empresas constructoras de la ciudad de Chihuahua.
 - Empresas restauranteras en la ciudad de Chihuahua.
 - Empleados de las mueblerías de la ciudad de Chihuahua.
 - Empresas de la industria maquiladora de la ciudad de Chihuahua.
 - El sector salud de la ciudad de Chihuahua
 - Empleados de las empresas mineras con oficinas cede en Chihuahua, Chih.
 - Empleados de empresas del área de alimentos en Chihuahua, Chih.
 - Empleados de empresas Comerciales en Chihuahua, Chih.
 - Despachos de contadores y sus trabajadores en las áreas de Recursos Humanos y Auditoria en la ciudad de chihuahua.
9. Marco muestral y tamaño de la muestra
Se consideraron como marco muéstrales:
1. Listado de Constructoras de la base de datos otorgada por la Cámara de la Industria de la Construcción de la ciudad de Chihuahua, aplicándose un total de 141 encuestas para un 95% de la población total.
 2. El listado de las 15 pequeñas y medianas empresas restauranteras encuestadas en la ciudad de chihuahua .Estos datos fueron proporcionados por el gerente y/o encargado en turno de la empresa encuestada.
 3. El listado de las mueblerías registradas en directorio comercial “Tu Librote.com “de la ciudad de Chihuahua, se seleccionaron 31 mueblerías, y en aquellas que tenían sucursales se seleccionó a la empresa matriz.(100%)
 4. 39 empresas de la lista de empresas pertenecientes a la industria maquiladora, que se encuentran clasificadas como grandes empresas, es decir, aquellas que cuentan con una base de empleados de al menos 250 empleados.(100%)
 5. Los departamentos de auditoría y de recursos humanos en el sector salud de la ciudad de Chihuahua.
 6. 33 empresas mineras que tienen sus oficinas centrales en Chihuahua
 7. 15 empresas medianas o grandes del ramo de alimentos, cuyos giros fueron, cárnicos, cereales, cerveza, embutidos, lácteos, panes y refrescos.(95%)
 8. 14 de 28 empresas del ramo comercial registradas en el (SIEM) Sistema de información del empresariado mexicano, con un 50% del total registrado.
 9. Al azar 19 despachos contables de la ciudad de Chihuahua, de 30 que se consideraron para aplicar Las encuestas.

IX. Resultados

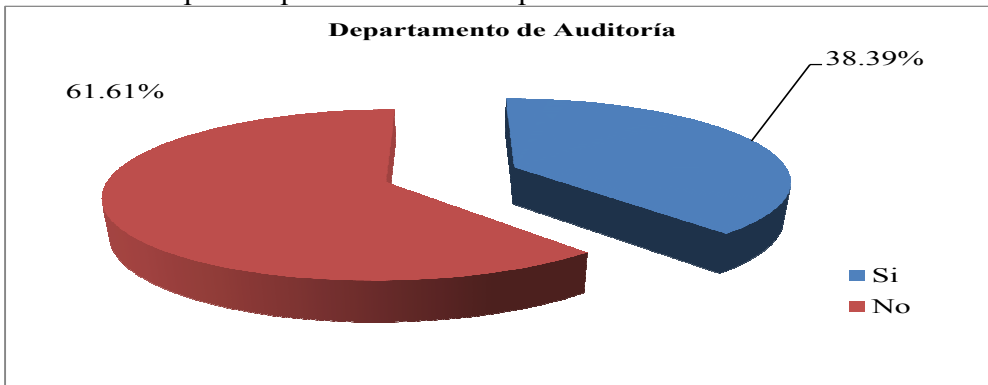
a. **Gráficas generales:** Aquí se presenta el concentrado de los nueve giros estudiados en sus preguntas más importantes

Gráfica 1. Empresas que cuentan con departamentos de recursos humanos



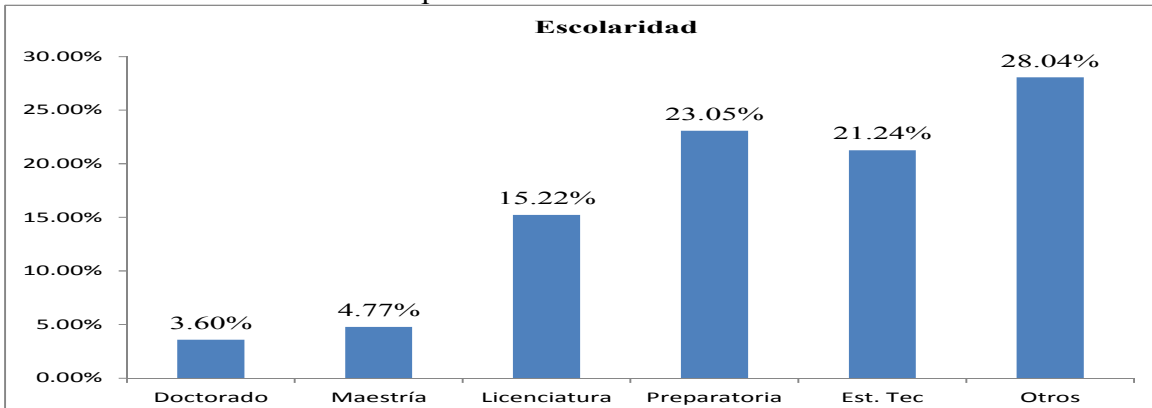
Casi el 71% de las empresas encuestadas tienen departamentos de recursos humanos, destacándose los giros maquilador, de alimentos y comerciales con un 100% y del ramo restaurantero sólo el 13% tienen éste departamento.

Gráfica 2. Empresas que cuentan con departamentos de auditoría



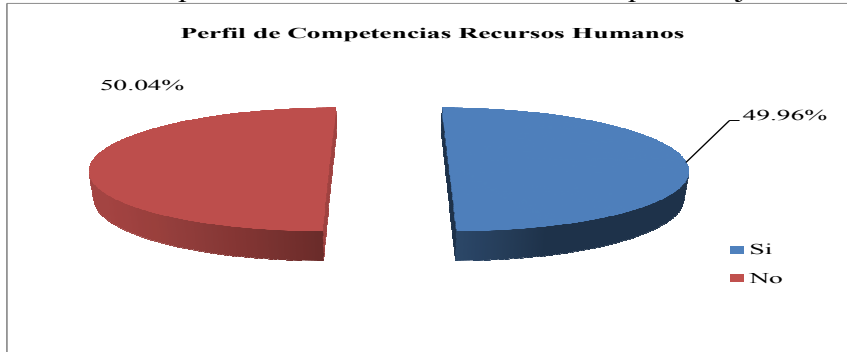
Es contrastante que la mayoría de las empresas no tengan departamentos de auditoría, entendiéndose que prefieren contratar despachos externos que realicen dicha función.

Gráfica 3. Escolaridad de los empleados



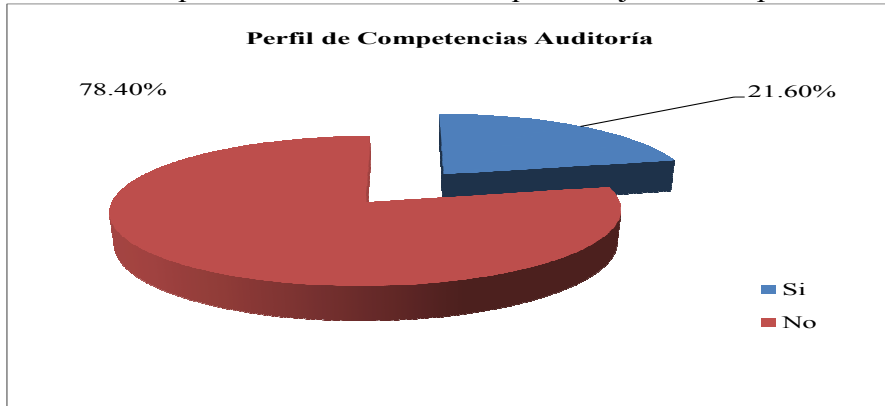
Sólo el 23.59% de los empleados de las empresas encuestadas tienen estudios profesionales y al 76.41% les falta capacitación superior.

Gráfica 4. Departamentos de recursos humanos que trabajar con un perfil de competencias



Es interesante que casi el 50% de los encuestados trabajan por competencias, destacándose las industrias maquiladoras, comerciales y de alimentos.

Gráfica 5. Departamentos de auditoría que trabajar con un perfil de competencias



Es muy bajo el porcentaje de empresas que utilizan el perfil por competencias, justificándose algunos porque subcontratan el servicio, pero destacan los despachos contables porque sólo un 13% utilizan el perfil por competencias.

b. Descripciones por giros

1. Industria de la construcción

El 67% de las empresas encuestadas no cuentan con el departamento de Auditoría y un 47.27% no cuenta con departamento de Recursos Humanos.

El 58.18% y el 80% de las empresas constructoras con departamento de recursos humanos y auditoría no cuentan con perfiles de puestos basados en competencias.

El 62.5% de las empresas dedicadas al giro de la construcción que si cuentan con perfiles basados en competencias tiene menos de tres años con este modelo.

Una inmensa mayoría, el 91.3% de las empresas, que si cuentan con perfiles basados en competencias, manifiesta haber obtenido beneficios mediante el uso de modelo, resaltando la reducción de costos como la principal ventaja.

2. Industria restaurantera

Las empresas restauranteras de la de Ciudad de Chihuahua están bajo el régimen de micro, pequeñas y medianas empresas, mayormente dentro de los dos últimos regímenes, ninguna de las organizaciones estudiadas entra en el régimen de consideración de grandes empresas.

El estudio tomó como referencia a la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y de Alimentos Condimentados, incluso considerando a los restaurantes locales pequeños para consolidar los resultados de la investigación.

Se observa una contundencia en los resultados obtenidos de la investigación, llegando a la conclusión de que el 87% de la industria restaurantera de la Ciudad de Chihuahua, no cuentan con perfiles de puestos basado en competencias laborales en el área de recursos humanos y en su área de auditoría, por desconocimiento del sistema.

Se reconoció que con la aplicación e identificando las competencias laborales para el área de recursos humanos y en el área de auditoría, las empresas restauranteras tendrían un mejor aprovechamiento, en su selección para las diversas actividades y responsabilidades que emanan de los departamentos mencionados.

3. Industria mueblera

Confirmando que la mayoría de las mueblerías de Chihuahua son pequeñas y por ende sus estructuras administrativas están limitadas en la contratación de personal profesional y/o con estudios de grado, lo que muestra altos niveles de informalidad, improvisación y falta de sistematización que aún existe en las empresas.

Predomina el nivel de escolaridad de preparatoria, por lo tanto las mueblerías no tienen especificadas sus competencias laborales en sus áreas de Recursos Humanos y de Auditoría.

Mencionando que una minoría de las mueblerías medianas conformada por tres empresas, solo dos cuenta con perfiles de puestos por competencias laborales, mismas que por su estructura administrativa se ven diversificadas a través de sucursales.

4. Industria maquiladora

Observando los resultados de las encuestas a las empresas maquiladoras en la ciudad de Chihuahua que cuentan con más de 250 empleados podemos concluir que de las empresas encuestadas hay solo una que en su plantilla de empleados hay personal con grado de doctorado.

Se puede observar que todas las empresas encuestadas cuentan con un departamento de Recursos Humanos, a diferencia del 75% que no cuentan con el departamento de Auditoría, el cual frecuentemente es sustituido por empresas externas que realizan este servicio dentro de la organización.

Solo 4 de las empresas encuestadas cuenta con perfiles de puestos por competencias, y estas únicamente se enfocan en el área de Recursos Humanos. En esta área las competencias más citadas por los encuestados que dijeron buscar en un prospecto fueron comunicación, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo.

Las empresas que no cuentan con perfiles de puestos por competencias en el área de Auditoría, opinaron que las competencias que ellos consideran más relevantes para el área fueron, análisis, comunicación, liderazgo.

El tema de las competencias laborales es relativamente nuevo en las empresas encuestadas ya que solo dos empresas están en el rango de 3 a 5 años trabajando con perfiles de puesto por competencias, dos caen en el rango mayor a 5 años y una empresa tiene menos de un año utilizando este esquema.

Por otro lado más de la mitad de las empresas encuestadas (62%) ha visto beneficios al trabajar con enfoque en competencias laborales, mientras que el 38% no ve ningún beneficio o bien no lo utilizan.

5. Sector salud

El sector Salud de Chihuahua está integrado por Hospitales, Clínicas, centros y/o Sanatorios considerados como instituciones notablemente significativas por la cantidad de empleados con los que cuentan, así como también por el servicio que prestan a la población.

Es de gran importancia para ellos seguir el perfil por competencias ya que para estas instituciones tener a su personal con características específicas y con un alto nivel de capacidad e experiencia es muy trascendental porque el servicio es lo primordial para ellos es la salud de cada uno de sus derechohabientes.

6. Sector minero

Gran parte de las empresas mineras no cuentan con el departamento de auditoría, contratan empresas externas que les presten este servicio; y la mayoría cuenta con el departamento de recursos humanos, o encomiendan estas actividades a otro colaborador de la empresa que cubra varias funciones. Aun así la mayoría de las empresas se mostró interesada en el tema manifestando que se trata de un tema relativamente nuevo; participando de forma entusiasta en la investigación. El 56% de las empresas que participaron en la investigación cuentan con el departamento de recursos humanos o con una persona que desarrolla estas funciones, lo que no sucede con el departamento de auditoría que en su mayoría subcontrata una agencia que preste este servicio.

El 56% de las empresas encuestadas no cuentan con descripción de puestos que incluyan competencias laborales. La Lic. Navia Serna de la Minera Dolores comenta que aún no cuentan con una descripción de puesto que incluya competencias laborales sin embargo al leer el listado de la encuesta de esta investigación, agrega que, sería bueno incluir algunas de ellas para un enfoque a futuro.

Cinco empresas indicaron que contaban con un perfil de puestos con competencias laborales. Coinciden en que tienen entre 3 y 5 años utilizándolas, y que han tenido beneficios como; mejor desempeño de actividades, mayor productividad, crecimiento y desarrollo de carrera dentro de la empresa, formación del acervo de talento, así es como les ha permitido identificar más claramente las actividades que deben desarrollar cada uno de los colaboradores y los alcances por cada puesto, por mencionar algunos de los beneficios. Por lo que se puede inferir que las descripciones de puestos con competencias son relativamente nuevas, que tienen una antigüedad de no más de 5 años en el sector minero del Estado de Chihuahua. Lo que puede representar en una visión a futuro un área de crecimiento y oportunidad.

Por lo que “La mayoría de las empresas del sector minero del Estado de Chihuahua no cuenta con un perfil de puesto definido, que incluya competencias laborales”

7. Industria de los alimentos

Las empresas de la industria alimenticia de la de Ciudad de Chihuahua están bajo el régimen medianas y grandes empresas.

Se observa una contundencia en los resultados obtenidos de la investigación, llegando a la conclusión de que la mayoría de la industria alimenticia de la Ciudad de Chihuahua, si bien es cierto que cuentan con perfiles de puesto definidos por competencias, no cuentan con programas que permitan el desarrollo de las mismas y su enfoque va dirigido hacia la contratación del personal y no a su desarrollo, esto tanto para el área de Recursos Humanos como para la de Auditoría.

Las empresas que reconocen que tienen implementados perfiles de puestos con competencias, reconocen que es una ventaja ya que les permite encontrar candidatos más idóneos para los puestos al momento de la contratación.

8. Empresas comerciales

En conclusión, se puede decir, que dentro de los objetivos específicos planteados en la investigación, se logró encontrar las características específicas o competencias laborales que un aspirante a ocupar un puesto de recursos humanos en una empresa de giro comercial en la ciudad de Chihuahua debe desarrollar, más sin embargo, dentro de las competencias necesarias para ocupar un puesto de auditor en este mismo giro, se tiene muy poca información con la cual no se puede tener un resultado claro y objetivo

9. Despachos contables

En despachos contables de la ciudad de Chihuahua en sus departamentos de Auditoría y/o Recursos Humanos no cuentan en su mayoría con perfiles de puestos.

Los despachos contables aunque la mayoría no trabajan con competencias laborales, pueden describir y darle importancia a las competencias laborales de la siguiente forma:

Un encargado del departamento de Recursos Humanos en despachos contables debe desarrollar como competencia laboral en primer lugar el trabajo en equipo y la planeación primordialmente y en segundo lugar la relación interpersonal, en tercero el trabajo bajo presión, la comunicación verbal o escrita y la toma de decisiones por ultimo ser un líder.

La mayoría de los despachos contables de la ciudad de Chihuahua si considera los beneficios de trabajar con personal capacitado con ciertas competencias laborales que exija el puesto que desempeña.

Los años que tiene trabajando los despachos contables con competencias laborales va de uno a tres años, siendo un concepto nuevo dentro de los despachos.

c. Competencias laborales sugeridas por las empresas para:

Tabla 3 Competencias laborales sugeridas por las empresas para recursos humanos

1. Comunicación	2. Tecnologías de información	3. Organización
4. Trabajo en equipo	5. Relación interpersonal	6. Pensamiento analítico
7. Autoconfianza	8. Razonamiento numérico	9. Iniciativa
10. Presentación	11. Lengua extranjera	12. Liderazgo
13. Adaptabilidad	14. Sentido común	15. Evaluación
16. Planeación organizacional		17. Control de la administración
18. Coordinación de eventos		19. Desempeño en el trabajo
20. Disponibilidad	21. Reclutamiento	22. Capacitación interna
23. Administración	24. Visión	25. Diseñador de perfiles

Tabla 4 Competencias laborales sugeridas por las empresas para auditoría

1. Manejo de conflictos	2. Manejo de relaciones	3. Trabajo bajo presión
4. Capacidad analítica	5. Ética	6. Honestidad
7. Disponibilidad	8. Visión	9. Toma de decisiones
10. Capacidad emprendedora	11. Negociación	12. Planeación
13. Organización	14. Conocimiento de leyes	15. Supervisión
16. Evaluación	17. Planeación estratégica	18. Conocimiento de procesos
19. Conocimiento contable	20. Sistematización de procesos	21. Elaboración de políticas
22. Control profesional	23. Control de calidad	24. Capacidad con números

Tabla 5. Competencias obtenidas vs. El perfil del egresado de Recursos Humanos

Perfil del egresado de R.H.	Competencias obtenidas
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo, Relación interpersonal
Solución de problemas	Pensamiento analítico, Comunicación, Iniciativa, Autoconfianza
Capacidad de respuesta y adaptación	Adaptabilidad, Sentido común
Análisis del medio ambiente	Visión, Pensamiento analítico, Planeación organizacional, Evaluación
Soporte teórico y administrativo	Tecnologías de información, Organización, Control, Administración
Herramientas de recursos humanos	Desempeño en el trabajo, Reclutamiento, Capacitación interna, Diseñador de perfiles

Tabla 6. Competencias obtenidas vs. El perfil del egresado de Auditoría

Perfil del egresado de Auditoría	Competencias obtenidas
Aplicará modelos de evaluación	Visión, Capacidad analítica, Planeación, Evaluación, Conocimiento de procesos, Conocimiento contable
Emitirá su opinión con la normatividad profesional vigente	Toma de decisiones, Capacidad emprendedora, Negociación
Ejercerá el cuidado razonable en la preparación de su dictamen	Manejo de conflictos, Disponibilidad, Supervisión, Control de calidad.
Tendrá capacidad para relacionarse a través del trabajo en equipo	Manejo de relaciones, Trabajo bajo presión, Organización, Sistematización de procesos.
Aplicará normas de ética profesional	Ética, Honestidad, Elaboración de políticas, Control profesional, Conocimiento de leyes

Conclusiones y recomendaciones

El análisis de resultados arroja información relevante, ya que para lograr que las empresas de los diferentes giros sean más competitivas, es necesario implementar los esquemas de trabajo basados en competencias. La forma más propicia es generando profesionistas que sea educados en el modelo educativo basado en competencias en lugar de permanecer en el esquema tradicional.

Derivado del análisis de los principales giros de la industria se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Se detectó que en los giros del sector restaurantero, de la construcción y la industria mueblera organicen sus operaciones alrededor de un departamento de recursos humanos, para poder establecer una operación con mejores resultados al contar con puestos y actividades delimitados, basado en competencias laborales.
2. Las empresas deben valorar más la función de la auditoría, ya que es parte medular de la operación de cualquier organización, en donde se garantice la viabilidad financiera con ética y

visión de negociaciones que permita una mejor toma de decisiones. Si se contrata un despacho externo, es recomendable exigir esquemas de trabajo basados en competencias.

3. El personal como capital humano, debe de ser valorado como tal, por lo que se recomienda elevar los índices de escolaridad de los empleados ya que el nivel técnico o preparatoria por si solos son mayores que los del personal que cuenta con una licenciatura, maestría y doctorado juntos.
4. Se recomienda que las empresas de todos lo giros involucrados en esta investigación cambien su actitud pasiva a una activa, con relación a la implementación de nuevos esquemas de trabajo, como es el basado en competencias laborales.

Bibliografía

- Argudín Vázquez, Yolanda (N.D.). Educación basada en competencias. Recuperado el 20 de Noviembre del 2011 desde http://cursos.cepcastilleja.org/competencias/competencias_qd/educacion_basada_en_competencias.pdf
- Argüelles, Antonio, compilador (2005). Competencia laboral y educativa basada en normas de competencias. México, D.F. Editorial Limusa (Noriega Editores).
- Díaz Barriga, Ángel. (2006) El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?. Perfiles Educativos, vol. XXVIII, núm. 111, D.F., PP. 7-36. Recuperado el 20 de Noviembre del 2011 desde <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v28n111/n111a2.pdf>
- Ducci, María Angélica (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 el 20 de Noviembre del 2011 desde <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexcl.pdf>
- Larraín U., Ana María; González F., Luis Eduardo (N.D.). Formación universitaria por competencias. Recuperado el 20 de Noviembre del 2011 desde http://www.coruniamericana.edu.co/vca/Formacion_por_Competencias_Larrain.pdf
- Mertens, Leonard." Sistema de competencia laboral: sistemas y modelos" Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, 1, Guanajuato, México, 1996. Documentos presentados. Montevideo : Cinterfor, 1997. . Recuperado el 20 de Noviembre del 2011 desde http://oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Rodríguez García, Gilberto. (2007). "¿Qué son las competencias laborales?" en Contribuciones a la Economía. Recuperado el 20 de Noviembre del 2011 desde <http://www.eumed.net/ce/2007a/rgg-comp.htm>
- Rodríguez Tepezano, José Luis (1999). Reseña bibliográfica. Leonard Mertens, Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos, México, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 1997, 119 pp. Recuperado el 20 de Noviembre del 2011 desde <http://www.ejournal.unam.mx/rca/195/RCA19508.pdf>

Anexo 1. Encuesta



Universidad Autónoma de Chihuahua

Facultad de Contaduría y Administración

Secretaría de Investigación y Posgrado

La presente encuesta es con la finalidad de obtener información sobre las competencias laborales en los sectores productivos de la ciudad de Chihuahua.

Entendiendo por competencia laboral como:

“Simple descripción de algo que debe ser capaz de hacer una persona que trabaja en un área laboral concreta.” (Huerta, Pérez y Castellanos, 2000)

La información es confidencial, agradecemos su colaboración.

1. ¿Cuál es el giro de la empresa?

--

2. ¿Con cuántos empleados cuenta la empresa? Especifique número de hombre y número de mujeres.

	Mujeres
	Hombres

3. ¿La empresa cuenta con departamento de?

	Si	No
Recursos humanos		
Auditoría		

(Marque con una X, el recuadro de su respuesta)

4. ¿Cuál es la antigüedad de la empresa en Chihuahua?

	Años
--	------

5. Indique por nivel de estudios la cantidad de empleados que cuentan con:

Licenciatura		Preparatoria	
Maestría		Estudios técnicos	
Doctorado		Otros	

(Coloque el número de empleados que cuenta con cada uno de los grados de estudio)

6. ¿Cuentan con perfiles de puestos por competencias laborales?

	Si	No	Definir
Recursos humanos			

Auditoría			
------------------	--	--	--

(Marque con una X, y si cuenta con competencias laborales, definir cuáles son)

7. ¿Hace cuánto tiempo que cuenta con perfiles de puestos por competencias laborales?

Menos de un año	<input type="checkbox"/>
De 1 a 3 años	<input type="checkbox"/>
De 3 a 5 años	<input type="checkbox"/>
Más de 5 años	<input type="checkbox"/>

(Marque con una X)

8. ¿Considera que ha tenido beneficios la empresa trabajando con el enfoque por competencias laborales?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

(Marque con una X)

Cuales	
---------------	--

9. ¿Cuáles considera que sean las competencias laborales para Auditoría?

--

10. ¿Cuáles considera que sean las competencias laborales para Recursos Humanos?

--

11. Marque con una "X" las competencias deseables para desempeñar el puesto de Recursos Humanos.

<input type="checkbox"/>	Capacidad emprendedora
<input type="checkbox"/>	Capacidad de trabajo bajo presión
<input type="checkbox"/>	Comunicación verbal o escrita
<input type="checkbox"/>	Creatividad
<input type="checkbox"/>	Cultura de calidad
<input type="checkbox"/>	Flexibilidad
<input type="checkbox"/>	Pensamiento crítico
<input type="checkbox"/>	Liderazgo
<input type="checkbox"/>	Negociación
<input type="checkbox"/>	Planeación

<input type="checkbox"/>	Relación interpersonal
<input type="checkbox"/>	Toma de decisiones
<input type="checkbox"/>	Visión sistémica
<input type="checkbox"/>	Polivalencia (Asumir distintas funciones)
<input type="checkbox"/>	Trabajo en equipo

12. Otra? Especifique _____

13. Marque con una "X" las competencias deseables para desempeñar el puesto de Auditor.

<input type="checkbox"/>	Capacidad emprendedora
<input type="checkbox"/>	Capacidad de trabajo bajo presión
<input type="checkbox"/>	Comunicación verbal o escrita
<input type="checkbox"/>	Creatividad
<input type="checkbox"/>	Cultura de calidad
<input type="checkbox"/>	Flexibilidad
<input type="checkbox"/>	Pensamiento crítico
<input type="checkbox"/>	Liderazgo
<input type="checkbox"/>	Negociación
<input type="checkbox"/>	Planeación
<input type="checkbox"/>	Relación interpersonal
<input type="checkbox"/>	Toma de decisiones
<input type="checkbox"/>	Visión sistémica
<input type="checkbox"/>	Polivalencia (Asumir distintas funciones)
<input type="checkbox"/>	Trabajo en equipo

Otra?, Especifique _____