



Universidad de Guanajuato

División de Ciencias de la Salud

Departamento de Psicología

Campus León

Desarrollo e implementación de una metodología para la construcción de perfiles de
competencia laboral para la industria curtidora avalados por certificación

Reporte de ejercicio profesional para obtener el título de licenciado en psicología

Presenta:

Gustavo Granados Márquez

Director:

Dr. Christian Enrique Cruz Torres

León, Gto

Junio de 2018

Dedicatoria

“El presente trabajo está dedicado a mi Padre, Gustavo Granados Andrade por su amor y sus invaluable consejos, a mis hermanos, Oscar Octavio Granados y Manuel Alejandro Granados por su cariño y apoyo, a mi prometida Rosaura Estefanía Cantú quien siempre me ha impulsado a ser mejor día con día, a mis maestros, fuera y dentro de las aulas, Ing. Armando Guevara Rubalcava, Ma. Socorro Durán y a todos aquellos que en gran o pequeña escala han aportado conocimientos, valores, tiempo, inspiración y amor por sus profesiones. Quiero agradecer de manera especial al Lic. Ismael Cantú y al Dr. Christian Enrique Cruz Torres, quienes me brindaron su apoyo, tiempo y consejos para finalizar este proyecto, sin todos ellos no tendría motivación para seguir creciendo”

Índice

Resumen.....	5
Introducción.....	6
Marco Teórico.....	8
Competencia.....	8
Competencia Laboral.....	9
Niveles de Competencias Laborales.....	10
Método DACUM.....	11
Marco Contextual.....	12
Certificaciones de Competencia Laboral en México.....	13
Dependencia encargada de la certificación laboral en Guanajuato.....	14
Cámara de la Industria de Curtiduría del Estado de Guanajuato -CICUR.....	15
Objetivo General.....	15
Proceso de implementación.....	16
Estudio 1: Igualador de tonos de piel.....	26
Método.....	26
Participantes.....	26
Instrumentos.....	26
Procedimientos.....	27
Resultados.....	28
Estudio 2: Seleccionadores de wet blue.....	29

Método.....	29
Participantes.....	29
Instrumentos.....	30
Procedimientos.....	30
Resultados.....	31
Reflexiones finales.....	31
Referencias.....	35
Anexos.....	37
Anexo 1: Correo de encuesta a curtidores afiliados a CICUR para el levantamiento de la información sobre los puestos críticos para el gremio 2015.....	37
Anexo 2: Requerimientos y estrategias de evaluación igualador de tonos de piel...39	
Anexo 3: Requerimientos y estrategias de evaluación seleccionador de wet blue..41	
Anexo 4: Solicitud para la certificación de competencias laborales.....43	
Anexo 5: Cuestionario de seguimiento de personas certificadas.....44	
Anexo 6: Carta tenería Panamericana del Bajío.....45	
Anexo 7: Carta PYMAC.....46	

Resumen

La Industria Curtidora de la ciudad de León Guanajuato no había desarrollado durante toda su historia algún proyecto que lograra la obtención de certificaciones de competencia laboral para sus trabajadores en el sector de la curtiduría. El presente trabajo muestra el primer esfuerzo por elaborar una metodología de construcción de perfiles de competencia laboral respaldada con certificados emitidos por alguna dependencia gubernamental. Se llevó a cabo gracias a la colaboración de empresarios y trabajadores, quienes por su conocimiento y ejercicio profesional aportaron información muy valiosa de cada puesto. Siguiendo una metodología inspirada en el método DACUM, se construyeron dos perfiles de competencia: igualador de tonos de piel y seleccionador de wet blue. Desarrollados y validados los perfiles, se aplicaron pruebas piloto de evaluación a trabajadores de la industria que ocupaban los puestos antes mencionados. Dado los buenos resultados de la prueba, se comprobó que la metodología desarrollada para la construcción de estos perfiles es efectiva y puede replicarse para la construcción de otros perfiles que requiera el sector.

Introducción

Durante más de 200 años las empresas curtidoras de León Guanajuato, han colaborado en el desarrollo y crecimiento de la ciudad, enfrentado cambios económicos, sociales, industriales y políticos.

Frente a cada cambio, los curtidores han logrado superar y diversificar sus productos en diferentes aplicaciones, a tal grado de procesar pieles dirigidas para el sector automotriz, calzado, marroquinería y recientemente el sector aeroespacial.

En el estado de Guanajuato, específicamente en el municipio de León, están ubicadas más del 80% de las tenerías de México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) gran parte de ellas son empresas familiares pequeñas integradas por dos y hasta cinco trabajadores. El conocimiento y las técnicas de curtido y acabado de la piel son comúnmente heredadas de generación en generación, por lo que la mayoría de sus procesos son muy empíricos y artesanales.

Actualmente no existe alguna institución educativa o empresarial, dedicada a la profesionalización de los trabajadores de base del gremio curtidor. El presente proyecto es el primer trabajo que busca mejorar las capacidades técnicas y humanas de los colaboradores de las tenerías, con el objetivo de homologar funciones a través de la creación de una metodología para la construcción de perfiles de competencia laboral, y lograr su reconocimiento social mediante un certificado de competencia laboral avalado por alguna institución gubernamental.

Implementar una metodología de construcción de perfiles de competencia laboral²² para todo un sector, representa facilitar la tarea de educación e inducción de trabajo a quienes les interesa integrarse como fuerza laboral a alguna tenería, además de promover el control y mejoramiento de las actividades laborales dentro de los procesos industriales.

Marco Teórico

Competencia

Antes de la introducción del término competencia y su aplicación en el mundo laboral, las evaluaciones o desempeño en general, se basaban en pruebas cuyo objetivo era calificar los conocimientos teóricos de una persona. La calificación era clasificada en puntuaciones IQ (Coeficiente Intelectual), y dependiendo del total de IQ, se posicionaba a la persona acorde a sus resultados. Tan importantes y significantes eran los resultados, que su puntuación definía su permanencia en el trabajo o aceptación de ingreso a una escuela o programa educativo.

A principio de la década de los 70's, el psicólogo David McClelland, “mencionó por primera vez el término competencia aplicado en el ámbito laboral y escolar”, criticando el método tradicional de evaluación a las personas para la obtención del puntaje IQ, utilizado en las escuelas de Estados Unidos para la selección de los mejores estudiantes dependiendo de los niveles que obtuvieran.

Según McClelland (1973) los resultados de estas pruebas discriminaban a las personas que obtenían puntajes bajos, ya que poseer una calificación de bajo IQ significaba no poder prepararse académicamente. Él creía que cualquier persona tenía derecho a recibir educación y capacitación para mejorar sus habilidades, en especial, aquellas que no contaban con las herramientas para lograrlo.

Tras la introducción de los trabajos realizados por McClelland, el término competencia en el mundo laboral tomó fuerza, e iniciaron cambios en los paradigmas de los modelos de capacitación y educación en el mundo.

Competencia Laboral

La Real Academia Española define la competencia laboral como: “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (RAE, 4 de junio de 2018).

Para McClelland (1973) la competencia es: “Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.”

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

La competencia laboral es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Por tanto, para que una persona demuestre ser competente laboral o académicamente, debe ser capaz de realizar la tarea o función de manera eficaz, con conocimientos y habilidades demostrables, obtenidos ya sea de manera formal o por experiencia laboral.

En México, la aplicación de evaluaciones de competencia laboral es relativamente nueva. El centro de evaluación más importante a nivel nacional es la Red CONOCER. Para esta dependencia “Las competencias de las personas son los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes individuales, es decir aquello que las hace competentes, para desarrollar una actividad en su vida laboral” (CONOCER, 2017).

En un ejercicio de integración de las definiciones presentadas anteriormente, la Competencia Laboral se puede definir entonces como la capacidad de desempeñar un trabajo de manera profesional, cumpliendo con estándares de calidad, aptitudes y actitudes, evaluadas mediante procesos estandarizados avalados por instituciones u organismos ajenos a la empresa, los cuales le dan credibilidad al proceso de evaluación.

Niveles de competencias laborales

Una vez analizado el término competencia laboral, es necesario explicar que existen niveles de competencia laboral, “los niveles de competencia se clasifican de acuerdo con la complejidad y la diversidad de las funciones o tareas determinadas de un puesto, dependerá del manejo de la maquinaria, los conocimientos previos que la persona debe poseer, el conocimiento de los materiales, etc., el nivel en que un puesto se pueda clasificar” (OIT, 2004).

Será en función de las actividades, del oficio o profesión, la clasificación de los niveles de competencia necesarios para realizar las tareas de manera eficiente. No serán los mismos instrumentos ni exigencias requeridas, las utilizadas para evaluar a un abogado

familiar, a las utilizadas para evaluar a un panadero, cada una debe adaptarse a los requerimientos de cada oficio o profesión.

Método DACUM

El método DACUM es una herramienta desarrollada en Estados Unidos en el año 1995 por la Universidad de Ohio. El DACUM consiste en la construcción colaborativa de currículums laborales mediante la participación de personal operativo, supervisores y líderes de empresariales.

El DACUM es un modelo de bajo costo y de rápida construcción que permite la creación de perfiles de competencia dentro de una organización, funciona bajo la idea de que no existe mejor experto del puesto, que aquel que desempeña la función diariamente.

El método indica que debe seguirse un procedimiento estructurado para desarrollar los perfiles lo más detalladamente y con precisión, quienes participen en las mesas de trabajo deben ser personas expertas en el área, quienes realicen las funciones del puesto diariamente, así como personas que sean consideradas de amplia experiencia y con conocimiento del perfil.

El resultado de estas mesas de trabajo serán las cartas DACUM o mapas DACUM, las cuales describirán específicamente las actividades, aptitudes y actitudes que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo determinado, en estas cartas deberán dictarse también

las normas de seguridad, los estándares de trabajo, las herramientas y los materiales necesarios para desempeñar la función del puesto.

Marco Contextual

El primer país en desarrollar una política y educación sobre las competencias laborales fue el Reino Unido en la década de 1980, reformando sus modelos educativos para preparar individuos más competitivos a nivel internacional. “Es así como el National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) fue creado en 1986 para reformar el sistema de titulaciones profesionales que existía en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte” (Vargas, 2004).

Seguido del Reino Unido se sumaron al cambio diversos países a lo largo del mundo, uno de ellos fue España, con su Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación de España en 1984. Australia se sumó con la Autoridad Nacional de Formación de Australia en el año de 1987. A su vez Chile realizó su programa de Educación y Capacitación Permanente Chile Califica a finales del año 2002 (Vargas, 2004).

México, el 2 de agosto de 1995, se sumó al cambio con la creación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral o RED CONOCER, creado ante la necesidad de modernizar y reformar la formación y la capacitación frente a los cambios sociales y económicos en el mundo (CONOCER, 4 de junio de 2018).

Certificaciones de Competencias Laborales en México.

Distintas instituciones educativas, organizaciones de la iniciativa privada como cámaras empresariales y asociaciones civiles además de organismos gubernamentales, se han preocupado por la generación de competencias laborales de los trabajadores de todos los sectores productivos en México, con el fin del que el país sea más competitivo a nivel mundial.

El organismo más importante en México que construye y evalúa las Competencias Laborales de los trabajadores es la RED CONOCER.

El CONOCER es una entidad paraestatal del gobierno federal mexicano, sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con participación tripartita. Su misión es contribuir a la competitividad económica y al desarrollo educativo de México, con base en el Sistema Nacional de Competencias de las Personas (SNC). Es la Entidad del Gobierno Federal responsable de promover, coordinar y consolidar un Sistema Nacional de Competencias de las Personas para lograr un mayor nivel de competitividad económica, desarrollo educativo y progreso social.

El Sistema Nacional de Competencias (SNC) apoya la competitividad económica, el desarrollo educativo y social con base en el capital humano, y consta de tres piezas clave:

1. Comités Sectoriales de Gestión por Competencias.
2. Instrumentos de transferencia de conocimiento al mercado laboral y de vinculación con el sector educativo.

3. Estructura Nacional de Evaluación y Certificación

(OIT, Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales - CONOCER, 2018)

Dependencia encargada de la certificación laboral en Guanajuato

El gobierno del estado de Guanajuato, a través de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Guanajuato –SDES, busca el crecimiento y el mejoramiento de la calidad de vida de los guanajuatenses a través de los diferentes programas de apoyo que posee.

La certificación de competencias laborales es una de las herramientas que utiliza para lograr este objetivo. A través de la Dirección de Normalización y Certificación se construyen en colaboración con cámaras empresariales, universidades públicas y privadas, perfiles de competencia laboral de los oficios o profesiones que existan en el estado. Los perfiles son construidos en mesas de trabajo colaborativas, donde participan miembros del gobierno estatal (quienes actúan como líderes del proyecto), miembros de instituciones educativas y empresarios del sector privado, a través de cámaras empresariales.

Para el desarrollo de los perfiles, se crean Comités Sectoriales de Competencia, conformados por expertos de cada perfil que se desarrollará, quienes por su experiencia y conocimiento, elaboran los métodos de evaluación (exámenes teóricos y prácticos) y los mismos perfiles de competencia.

El objetivo de esta dirección, es reconocer y mejorar las capacidades de los trabajadores guanajuatenses a través de la entrega de un Certificado de Competencia Laboral.

Cámara de la Industria de Curtiduría del Estado de Guanajuato (CICUR)

La Cámara de la Industria de Curtiduría del Estado de Guanajuato (CICUR), es una de las cámaras industriales más antiguas del estado, en el año 2017 cumplió 75 años de formación.

En el año de 1942, el 14 de marzo, se fundó en León la Cámara de la Industria de Curtiduría del Estado de Guanajuato. El Consejo Directivo estuvo conformado por quince personas decididas a defender y promover la buena salud de los negocios y empresas dedicadas al mismo oficio: la finalidad de crear este grupo era conseguir cueros, gestionar lo necesario para el curtido y ofrecer a los mercados las pieles apropiadas para su transformación en artículos útiles y confortables.

La Misión de CICUR, es representar, promover, integrar, impulsar y proteger las necesidades e intereses del sector. Su Visión Organizacional es ser el organismo más importante para el gremio curtidor, creándoles un enlace para garantizar el desarrollo sustentable, brindando confianza y servicio de calidad.

Objetivo General

Dado el impacto económico de la curtiduría en el estado de Guanajuato y la escasa capacitación formal de sus trabajadores, se hace necesario desarrollar un sistema de

certificación que coadyuve a la profesionalización de sus trabajadores y al mejoramiento de su trabajo y su calidad de vida.

El objetivo general del presente proyecto es desarrollar e implementar una metodología de construcción de perfiles de competencia laboral para la industria curtidora, y obtener certificados con validez oficial que avalen la capacitación, los conocimientos y las habilidades de los participantes.

Proceso de implementación

En el año 2015, la Cámara de la Industria de Curtiduría del Estado de Guanajuato-CICUR, impartió cursos especializados dirigidos a las tenerías, al ser partícipe, se pudieron escuchar conversaciones entre los asistentes quienes ocupaban en su mayoría, puestos operativos dentro de las empresas curtidoras, gracias a ello, se pudo identificar que existe disparidad de funciones en los puestos de trabajo, algunos trabajadores ganan más que otros ocupando un mismo puesto, con las mismas funciones.

Al reportar las observaciones sobre las conversaciones de los asistentes, los miembros del Comité de Competitividad de la Cámara, en ese entonces conformado por el Ing. Ramiro Chávez de Tenería Panamericana, Ing. Germán Aviña de Cueros Supremos y el Ing. Jorge Castro de PYMAC, visualizaban una gran problemática sobre el tema dentro de la industria.

Se mencionó, que las principales dificultades que sufrían los curtidores al no tener puestos de trabajo definidos, eran

1. No existir perfiles de puesto homologados.

La no existencia de perfiles de puesto homologados para el sector, dificultaba determinar cuáles tareas eran inherentes al puesto y cuales no aportaban valor agregado.

2. La productividad dependía en su totalidad del criterio del patrón.

Los estándares de productividad no eran determinados por el mismo puesto, sino que dependían directamente del criterio del patrón, haciendo que el trabajador en la mayoría de los casos se extralimitará en la función.

3. Salarios basados en el criterio del patrón.

No existía un tabulador basado en los niveles de productividad, en el grado de especialización y mucho menos en la dificultad o facilidad para obtener la mano de obra.

4. Funciones del puesto no acordes a la razón de ser del mismo.

En algunas empresas un trabajador podía desempeñar funciones totalmente diferentes a la razón de ser de su puesto de trabajo, bien podía ser por la falta de mano de obra de la empresa o simplemente por el criterio del patrón.

5. Desconocimiento pleno de las competencias necesarias para el desarrollo de cada puesto.

Al no contar con un sistema de medición de la productividad y un desconocimiento de las competencias se tenía como consecuencia: rechazos de productos terminados, mal aprovechamiento de material, pérdidas económicas y de tiempo de producción.

Realizando un análisis, se pudo identificar que ninguna organización educativa, privada o gubernamental tenía desarrollado algún proyecto que se preocupará por la generación de competencias para los trabajadores de las curtidorías.

Los únicos centros educativos que de manera aislada preparan alumnos para ingresar a laborar en una tenería, son la Universidad de Guanajuato en su carrera de Ing. Química durante sus últimos semestres, y el CONALEP Plantel León I con su Carrera Técnico en Curtiduría.

Estas dos, preparan alumnos para colocarlos como supervisores o gerentes en las empresas, pero ninguna de ellas preparaba o capacitaba gente para los puestos operativos.

En búsqueda de una solución, se propuso la creación de una metodología de evaluación y preparación de los puestos operativos para una tenería. Como primer paso, se investigó la existencia de algún proyecto o material escrito sobre el tema, al no encontrar resultados positivos, se buscó el apoyo de las autoridades gubernamentales del estado de Guanajuato y del municipio de León.

Realizando este acercamiento con las dependencias gubernamentales, se hizo del conocimiento de la Cámara, que el gobierno del estado de Guanajuato por medio de la

Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Guanajuato (SDES), a través de la Dirección de Normalización y Certificación, elaboraba desde hace ya 15 años, la construcción de perfiles de competencia laboral para su evaluación y certificación con validez oficial en el estado.

Por ello, a finales del año 2015 mediante un correo electrónico, la Dirección de Normalización y Certificación hizo una invitación a la CICUR, a sumarse al proyecto de certificaciones de competencias laborales.

En una primera reunión, miembros de la Dirección de Normalización y Certificación, así como representantes de otras cámaras empresariales: Cámara de la Industria de Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG), Cámara Nacional de la Industria de la Transformación - (CANACINTRA) y Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), expusieron mediante una presentación ejecutiva los beneficios de adherirse al programa de certificación laboral, se explicó de manera específica los pasos a seguir para el desarrollo de los perfiles y la manera de construcción y participación.

Posterior a esto, se comenzó con la conformación del Comité de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del Sector Cuero- Calzado- Proveduría, integrada por la CICEG, CANACINTRA y CICUR.

Como primer paso, se adoptó la metodología de construcción de perfiles de puesto que utiliza la Dirección de Normalización, inspirada en el método DACUM, así como

algunos puntos que establece Jaime Grados en sus obras: capacitación y desarrollo de personal y análisis de puesto y descripción de puesto (Grados, 2009; Grados 2003).

Se planearon reuniones con los representantes de cada cámara empresarial integrantes del comité certificador sectorial, conformado por expertos de cada sector industrial.

El método de construcción de perfiles que utiliza la Dirección de Normalización basada en el DACUM, establecía como primer punto, que los integrantes del equipo de trabajo deberían estar representados por expertos de los puestos a desarrollar.

Por motivos de confidencialidad de información y para agilizar la construcción de los perfiles, sólo se integró el grupo de trabajo por dueños de tenerías afiliadas a CICUR y representantes industriales de las cámaras empresariales que conformaban el comité sectorial.

Los representantes de CICUR fueron dueños de tenerías expertos en las diferentes etapas de la cadena de producción y de los diferentes métodos de proceso para el acabado de la piel: curtido al cromo, curtido al vegetal y acabado de piel a base ceras, anilinas, etc.

Estos fueron seleccionados para representar los tres niveles de empresas afiliadas a la cámara:

Empresa pequeña, empresa mediana y empresa grande, clasificándolas de acuerdo al número de cueros procesados por semana y cantidad de trabajadores en sus planillas de trabajo.

Los representantes, quienes actuarían como evaluadores y constructores de los perfiles fueron: el Ing. Ramiro Chávez de Tenería Panamericana del Bajío, con 25 años de experiencia en el ramo del curtido al cromo y acabado de la piel para uso de calzado y marroquinería (bolsas, chamarras, etc.) ocupando el puesto de socio de la empresa y responsable de la planta industrial.

El Ing. Jorge Castro Acevedo de la empresa PYMAC, antes Case Procesos, con 27 años de experiencia en el ramo del curtido al cromo y acabado de la piel, ocupando el puesto de director general.

El Lic. Rubén Rodríguez de la empresa Curtidos Vegetales Toscana, con 27 años de experiencia como director de Curtidos Vegetales Toscana, dedicada a elaborar productos de piel para suela y sillero, derivados del proceso del curtido vegetal.

El C. Gustavo Granados con tres años de experiencia como colaborador administrativo de la Cámara de la Industria de Curtiduría del Estado de Guanajuato CICUR, con conocimientos sobre el gremio en general.

La metodología de la Dirección de Normalización establecía como paso posterior, el celebrar una primera reunión para comenzar a elaborar los perfiles de puesto, se llevó a cabo con un ejercicio de lluvia de ideas en una reunión con los miembros del Comité Sectorial, el objetivo era reunir los primeros indicios sobre los puestos más críticos o importantes dentro

de la cadena de producción de una tenería, tanto en el proceso de curtido al cromo o vegetal, como en el proceso de acabado de la piel.

Al término de la sesión se obtuvieron los primeros resultados sobre los perfiles de puesto más críticos para el gremio. Con el objetivo de enriquecer la información, se propuso consultar a las empresas afiliadas a la Cámara mediante correos electrónicos en forma de encuestas, su opinión sobre el tema, además, de realizar llamadas telefónicas para enriquecer la información, todo esto, dirigiéndose a los dueños de las tenerías o a los supervisores de área. La muestra de estudio fue representativa, ya que las empresas afiliadas a la Cámara representan el 80% de la producción de cueros procesados en el País, el correo enviado puede observarse en el anexo 1.

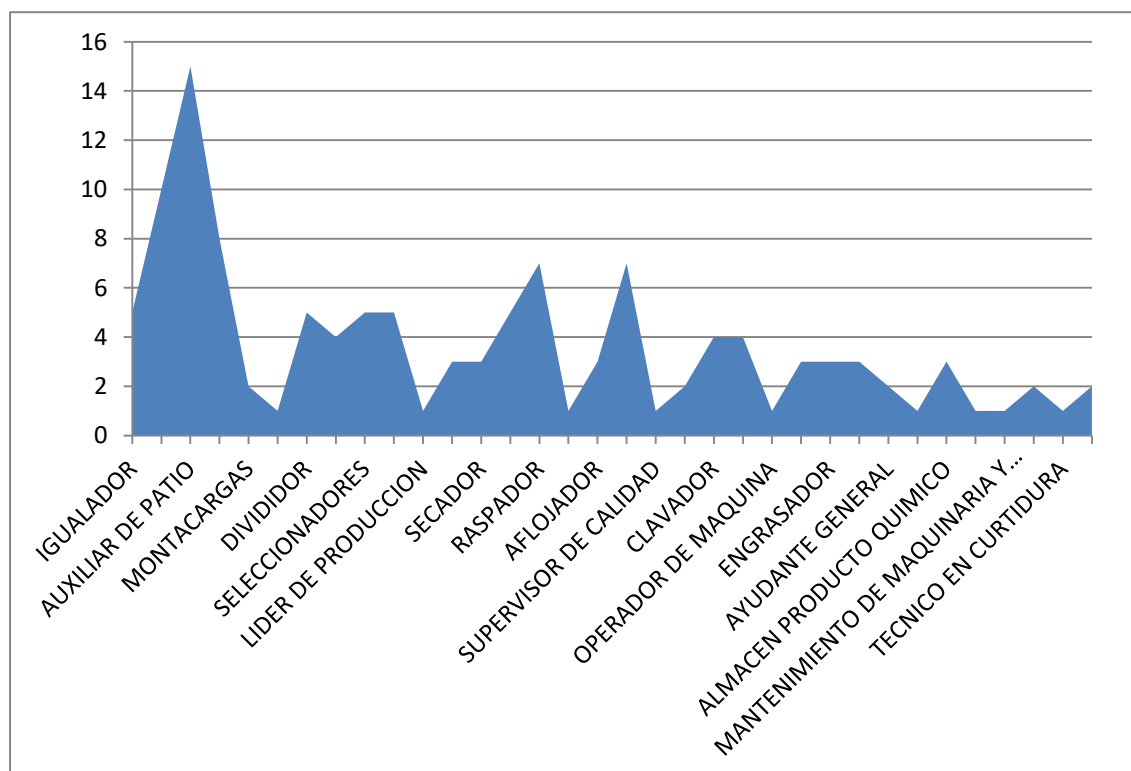


Figura 1.

Gráfica de Perfiles de Puesto Críticos para la industria curtidora 2015, muestra representativa de 25 empresas de un universo de 117 afiliadas a CICUR en ese periodo.

Como puede observarse en la figura 1, los puestos de mayor relevancia dados los resultados del universo de puestos críticos para las empresas son el de igualador de tonos de piel y el de seleccionador de wet blue, clasificándolos de acuerdo a la dificultad del manejo de la maquinaria, la experiencia con la que debe contarse para ocupar ese puesto y a los conocimientos técnicos que debe poseer el colaborador para desempeñarlo.

La lista obtenida fue presentada quince días después de la última sesión de trabajo, en una junta nueva con el Comité Sectorial.

De los perfiles de competencia laboral para la industria curtidora, se tomaron dos como muestra representativa, con ellos se pondría a prueba el modelo de construcción de perfiles utilizado por la Dirección de Normalización, los puestos fueron: Igualador de tonos de piel y seleccionador de wet blue, elegidos debido a la dificultad para contratar a un igualador de tonos de piel calificado y a un seleccionador de wet blue, dados sus requerimientos de capacitación y conocimiento técnico, mientras que otros perfiles como el auxiliar de patio no requieren el mismo nivel de formación ni el mismo impacto en el control de calidad del producto.

Con base en lo anterior, el primer puesto que el Comité Sectorial eligió para desarrollar fue el igualador de tonos de piel.

Siguiendo la metodología de la dirección de normalización y con las adecuaciones inspiradas en la metodología de Jaime Grados de la construcción de un perfil de puesto

(Grados, 2003), fue necesario enumerar paso por paso dentro del formato generado para ello, las actividades que un puesto realiza en su trabajo. En este formato se colocaron los siguientes datos: Lista de Actividades (Enumerar las actividades en orden de ejecución de sus funciones de trabajo), enumerar cada acción de cada actividad a desarrollar (lista de tareas: expresarlo que una persona deber ser capaz de hacer y conocer en el trabajo), atributos de calidad o eficiencia, que características o especificaciones debe tener el resultado de la tarea, en cuanto tiempo y que recurso utilizo, atributos de oportunidad, cuando se debe realizar la tarea (en qué momento), atributos de seguridad e higiene, que medidas de seguridad debe emplear.

Para la construcción de este perfil, se enumeraron las actividades que desarrolla un igualador de tonos de piel de manera genérica, o sea, que independientemente de la piel y el proceso al que se someta, sean las mismas actividades que desarrolla un igualador en una empresa y otra.

Concluido este paso, se prosiguió a convocar a reunión a los miembros del Comité Sectorial Cuero-Calzado-Proveeduría con el objetivo de dar la aprobación del perfil elaborado, debido a diversas responsabilidades de los miembros del Comité, la Dirección de Normalización y Certificación-SDES en colaboración con los representantes del sector curtidor, tomaron la decisión de conformar un nuevo Comité Sectorial exclusivo para el gremio.

Este nuevo Comité Sectorial con el número de registro 527 SDES SEFL-ONCL-REG-03 se conformó por: el Ing. Ramiro Chávez Ramirez de la empresa Tenería Panamericana del Bajío ocupando el puesto de Presidente del Comité, el C. Gustavo Granados Márquez de la organización CICUR ocupando el puesto de Secretario en el Comité, el Ing. Jorge Antonio Castro Acevedo de la empresa PYMAC ocupando el puesto de Miembro Consultivo, el Ing. Luis Germán Aviña Ruvalcaba de la empresa Cueros Supremos ocupando el puesto de Miembro Consultivo, el Ing. Armando Guevara Rubalcava Presidente Ejecutivo del organismo de CICUR ocupando el puesto de Miembro Consultivo, el Lic. Rubén Rodríguez Gómez de la empresa Curtidos Vegetales Toscana ocupando el puesto de Miembro Consultivo, el Ing. José Eduardo Salgado Ballesteros de la empresa CURFIMEX ocupando el puesto de Miembro Consultivo y por último el Ing. Carlos Salvador Martínez Ponce del organismo de CICUR ocupando el puesto de Miembro Consultivo en el Comité.

Estos miembros fueron seleccionados por su experiencia y conocimiento del sector curtidor, además de representar los diferentes niveles de empresas afiliadas a la Cámara (pequeña, mediana y grande).

Concluido el perfil de igualador de tonos de piel por el comité certificador de curtiduría, se procedió a validar la información con dos jueces expertos igualadores de dos empresas diferentes, pero ocupando y desarrollando las mismas actividades. La primera, Tenería Panamericana del Bajío, dedicada al acabado de cuero para el sector calzado y marroquinería, la segunda, la empresa PYMAC dedicada al proceso de piel para uso en calzado, ambos igualadores contaban con una experiencia laboral en el sector de más de 30 años, la edad promedio de ambos era de 45 años, su nivel educativo de secundaria.

Este paso fue de vital importancia en la construcción de la metodología, pues respaldó el perfil y los instrumentos de evaluación elaborados por el comité, dando certeza a los instrumentos y las próximas evaluaciones en donde se considerarían realmente todos los aspectos y conocimientos que debía poseer un igualador de tonos de piel.

Estudio 1: Igualadores

En este primer estudio se desarrolló el perfil laboral de igualador de tonos de piel, puesto encargado de igualar de acuerdo a la guía de acabado, la piel para el cliente.

Validación del Perfil

Participantes

La muestra para la aplicación de la primera evaluación de certificación laboral estuvo conformada por 10 igualadores de tonos de piel de tres empresas diferentes, la primera, Tenería Panamericana del Bajío, la segunda PYMAC y la empresa EUROMEX. Cada participante contaba con grado escolar de secundaria terminada y tenía más de 20 años laborando en el sector curtidor, la edad promedio de estos participante era de 42 años. Además, previo a la evaluación se le solicitó a cada trabajador el llenado del formato de solicitud de evaluación de competencias laborales, el cual puede observarse en el anexo 4.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la evaluación de los igualadores de tonos de piel fueron tres, el primero: el cuestionario de evidencia por conocimiento con un total de 14 reactivos con opción múltiple de respuesta, el segundo instrumento el de evaluación por desempeño del

perfil ocupacional, con un total de 17 reactivos en formato de check list acorde a las actividades que se deben realizar al momento de llevar a cabo una igualación, y por último el formato de intentos de igualación con 4 reactivos relacionados con la cantidad de veces que el igualador intenta igualar el tono de la piel, en cada aplicación se observaron de igual forma los comportamientos de cada participante en cuanto a trabajo en equipo y espíritu de compañerismo.

Procedimientos

Previo a la aplicación de las pruebas a los 10 igualadores de tonos de piel, se validó el contenido de los instrumentos con los dos igualadores de las empresas Tenería Panamericana del Bajío y PYMAC. Se procedió a la validación de la información, mediante dos métodos: primero la observación directa a los trabajadores que cubrían el Puesto de Igualador. Y segundo entrevistas con el personal experto para corroborar que los datos y los instrumentos elaborados cubrían todo aspecto técnico del puesto de igualador.

Una vez realizado el acercamiento con cada trabajador, se procedió a mostrar los instrumentos de evaluación, (teórico, práctico y de producto) para que validaran el instrumento, se les dictó reactivo por reactivo las preguntas y posteriormente se les pedía su opinión para conocer si consideraban que la información era correcta.

Durante el mes de diciembre de 2016 se llevaron a cabo las primeras evaluaciones para el Perfil de Igualador de Tonos de Piel, la Prueba Piloto se llevó a cabo con 10 Igualadores de tres diferentes empresas afiliadas a CICUR: Tenería Panamericana del Bajío (4 Igualadores),

PYMAC (1 Igualador) y Euromex (5 Igualadores), ninguna de estas empresas contaba con alguna Certificación Interna o Externa en este sentido.

Las evaluaciones se desarrollaron en las instalaciones de cada una de las empresas participantes, en los horarios de las 11:00 a.m. a 2:00 p.m., aprovechando el trabajo en línea de producción de los trabajadores para realizarles las evaluaciones prácticas y de producto.

Además, previo a la evaluación se le solicitó a cada trabajador el llenado del formato de solicitud de evaluación de competencias laborales, el cual puede observarse en el anexo 4.

Resultados

De los 10 igualadores de piel evaluados como prueba piloto, los diez obtuvieron la calificación aprobatoria, superior a los 8 puntos que pide como mínimo el perfil para obtener la certificación, todos ellos realizaron la evaluación teórica en un ambiente relajado y libre de interrupciones, posterior se les realizó su evaluación individual práctica y de producto en sus lugares de trabajo verificando con los instrumentos el cumplimiento de cada uno de los puntos establecidos en el perfil. Los requisitos para certificación derivados de este ejercicio se integran en el anexo 2, requerimientos y estrategias del perfil de igualador de tonos de piel. Los instrumentos de evaluación teóricos, prácticos y de producto no se anexan al presente trabajo debido a que la propiedad intelectual del perfil igualador de tonos de piel pertenece a la Dirección de Normalización y Certificación y CICUR.

Estudio 2: Seleccionadores de wet blue

En este segundo estudio, se desarrolló el perfil laboral de seleccionador de wet blue, puesto encargado de seleccionar las pieles de acuerdo a su calidad, basado en una serie de criterios universales sobre los defectos del cuero.

Validación del Perfil

Participantes

Para la validación del perfil de seleccionador de wet blue, la muestra estuvo conformada por 2 seleccionadores colaboradores de dos empresas afiliadas a la Cámara de la Industria de Curtiduría del Estado de Guanajuato, la primera, Tenería Panamericana del Bajío, dedicada al acabado de cuero para el sector calzado y marroquinería, la segunda, la empresa PYMAC dedicada al proceso de piel para uso en calzado, ambos seleccionadores contaban con una experiencia laboral en el sector de más de 25 años, la edad promedio de ambos era de 38 años, su nivel educativo de secundaria.

La primera empresa en participar para Certificar a sus colaboradores en el Perfil de Seleccionador de Wet Blue, fue la empresa Tenería Vargas S.A. de C.V. A finales del mes de noviembre 2017.

El evaluador para este proceso fue el Ing. Jorge Castro Acevedo, la evaluación se desarrolló en un solo día en el horario de las 11:00 a.m. a las 2:00 p.m. aprovechando el trabajo en línea de producción de los trabajadores, solo excluyendo la evaluación teórica en donde en una oficina de la empresa se les aplicó por no más de 15 minutos.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la evaluación de los seleccionadores de wet blue fueron dos, el primero: el cuestionario de evidencia por conocimiento con un total de 20 reactivos con opción múltiple de respuesta, el segundo instrumento el de evaluación por desempeño del perfil ocupacional, con un total de 16 reactivos en formato de check list acorde a las actividades que se deben realizar al momento de llevar a cabo una selección de wet blue, en cada aplicación se observaron de igual forma los comportamientos de cada participante en cuanto a trabajo en equipo y espíritu de compañerismo.

Además, previo a la evaluación se le solicitó a cada trabajador el llenado del formato de solicitud de evaluación de competencias laborales, el cual puede observarse en el anexo 4.

Procedimientos

Se validó el contenido de los instrumentos con los dos seleccionadores de wet blue de las empresas Tenería Panamericana del Bajío y PYMAC, en donde previo a su entrevista se contactó a las personas responsables de las empresas para solicitar su apoyo y permitir la entrada y aplicar la entrevista a sus colaboradores. Se procedió a la validación de la información, mediante dos métodos: primero la observación directa a los trabajadores que cubrían el puesto de seleccionador de wet blue. Y segundo entrevistas con el personal experto para corroborar que los datos y los instrumentos elaborados cubrían todo aspecto técnico del puesto de seleccionador de wet blue.

Una vez realizado el acercamiento con cada trabajador, se procedió a mostrar los instrumentos de evaluación, (teórico, práctico) para que validaran el instrumento, se les dicto reactivo por reactivo las preguntas y posteriormente se les pedía su opinión para conocer si consideraban que la información era correcta.

Resultados

Los seleccionadores de wet blue que participaron en la validación de los instrumentos de evaluación confirmaron los datos colocados en el perfil y las preguntas de cada instrumento, ya que consideraron que la información está completa y evalúa todo lo que un seleccionador de wet blue debe saber y hacer en el desempeño de su oficio.

De los 2 seleccionadores de wet blue evaluados como prueba piloto, ninguno obtuvo la calificación aprobatoria, superior a los 8 puntos que pide como mínimo el Perfil para obtener la Certificación, debido a los puntajes de las aplicaciones de las evaluaciones teóricas y prácticas. Los requisitos para certificación derivados de este ejercicio se integran en el anexo 3, requerimientos y estrategias del perfil de seleccionador de wet blue. Los instrumentos de evaluación teóricos y prácticos no se anexan al presente trabajo debido a que la propiedad intelectual del perfil de seleccionador de wet blue es de la Dirección de Normalización y Certificación y CICUR.

Reflexiones finales

El proceso de construcción de una metodología para la evaluación de competencias laborales para la industria curtidora, me permitió conocer a fondo el trabajo que realizan muchas

personas dentro de las tenerías, personas que aunque no poseen mucha preparación académica, desarrollan funciones de alta especialización.

El mundo enfrenta grandes cambios debido a la globalización y el avance tecnológico tan acelerado, desgraciadamente durante la construcción de este proyecto, pude percibir que la industria curtidora avanza a un ritmo muy diferente. Hace falta apoyar y buscar el avance tecnológico y la profesionalización de su gente.

Tristemente, pude percatarme que los dueños de las tenerías siguen aplicando modelos de liderazgo autocrático, frenando el desarrollo laboral y personal de los colaboradores.

Al momento de realizar la invitación a los empresarios para que se sumaran al proyecto de certificación laboral, muchos declinaron, debido a que tendrían que realizar incrementos salariales y mejorar las condiciones de trabajo en sus empresas, lo que veían como un gasto y no como una inversión. El trabajo realizado ha servido también para poder visualizar que hay una gran problemática de falta de cultura empresarial en los dueños de las tenerías en general.

De igual forma pude percatarme que hace falta desarrollar proyectos de homologación de maquinaria utilizada en las curtidurías, (camas de luz, percepción de color, etc.), ya que en cada una de las empresas se utiliza diferentes métodos, con luces diferentes, calibradas a distintas formas, lo que trae como consecuencia que la calidad del producto quede a la interpretación del curtidor o del comprador.

Existe un gran reto en materia de sensibilización de cambio de paradigmas para los dueños de las tenerías, es necesario incrementar los programas de profesionalización y crecimiento de los colaboradores, iniciando, increíblemente en muchos casos, por cumplir con las obligaciones básicas que marca la Ley Federal del Trabajo.

No es solo obligación y responsabilidad del patrón, es necesario implementar programas paralelos dirigidos a los trabajadores, con el objetivo de crear conciencia en ellos, sobre la importancia de su trabajo y su responsabilidad en sus puestos de trabajo, ya que Guanajuato se vive actualmente un problema grave de rotación de personal en todos los sectores industriales.

Por otra parte, al constatar el beneficio económico, social y emocional de la obtención del certificado de competencia laboral de las empresas, las promociones de los trabajadores a puestos más importantes, la identificación con la empresa y el aumento de la productividad de los colaboradores, mostraron que los esfuerzos realizados tuvieron un impacto positivo tanto para las empresas como para los colaboradores, prueba de ello se pueden observar en los anexos 6 y 7 ,sobre los comentarios recibidos de las empresas tenería Panamericana del Bajío y PYMAC respecto a este proyecto, además de las respuestas que se tuvieron de los trabajadores certificados encuestados sobre su situación actual posterior a la obtención de este certificado, cuyas respuestas no se muestran en el trabajo por motivos de confidencialidad de información, la encuesta puede observarse en el anexo 5

Mi experiencia en este trabajo sirvió para conocer que la mejor manera de lograr la participación de los empresarios curtidores, es realizando un acercamiento directo con ellos, de esta forma se pueden explicar los alcances y beneficios de los programas. A mi

percepción, pudimos elaborar mejor el perfil de igualador de tonos de piel involucrando más a los trabajadores, y realizando observaciones directas del puesto en diferentes tenerías, el proyecto es mejorar este perfil en su actualización del año 2019.

Por último y no menos importante, las empresas curtidoras deben implementar o crear proyectos que incluyan a la familia de sus colaboradores, ya que, en general, los trabajadores valoran mucho el apoyo de su familia y comparten con ellos sus logros profesionales.

Referencias

- ACUERDO mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, de 2 de agosto de 1995. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4878839&fecha=02/08/1995
- Cámara de la Industria de Curtiduría del Estado de Guanajuato (4 de febrero de 2018). *¿Quiénes somos?*. Recuperado de <https://www.cicur.net/copia-de-quienes-somos>
- Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales. (2010). *Mirada Comparativa sobre Métodos para Identificar Competencias Laborales*. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/publicación/mirada-comparativa-sobre-métodos-identificar-competencias-laborales>
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). (4 de junio de 2018). *¿Qué hacemos?*. Recuperado de <http://conocer.gob.mx/que-hacemos>
- Fraustro Sánchez, M. (2000). CONOCER: Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. *Ingenierías, Enero-Marzo 2000, Vol. III, No. 7*
- Grados Espinoza, J. A. (2003). *Análisis de puesto y descripción de puesto*. Recuperado de https://www.google.com.mx/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1GGGE_esMX527MX528&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=analisis%20y%20descripcion%20de%20puestos%20jaime%20grados
- Grados Espinoza, J. A. (2009). Capacitación. En J. A. Grados Espinoza, ed., *Capacitación y desarrollo de personal* (pp.229-247). México: Trillas.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.1037/h0034092>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (4 de junio de 2018). *Certificaciones de Competencias de los Facilitadores Experienciales*. Recuperado de <http://otc.certificacionprofesional.com/otc-competencias-oit.htm>
- Real Academia Española RAE (4 de junio de 2018). *Real Academia Española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=A0fanvT|A0gTnnL>
- Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable. (2 de junio de 2018). *Capacitación y Certificación*. Recuperado de <http://sde.guanajuato.gob.mx/index.php/capacitacion-y-empleo/>

Vargas Zúñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo, Uruguay: OIT/Cinterfor Editorial.

Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. (2 de junio de 2018). *DENUE*.

Recuperado de: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>

Anexos

Anexo I. Correo de encuesta a curtidores afiliados a CICUR para el levantamiento de la información sobre los puestos críticos para el gremio, 2015.

Asunto: Perfiles de certificación SDES

¿SABÍAS QUE PUEDES CERTIFICAR A TUS TRABAJADORES DE MANERA GRATUITA EN LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE?

**A nivel estatal existen más de 160 perfiles
disponibles para certificación a las que tienes
acceso de manera gratuita para certificar a tus
trabajadoressin embargo *¡¡ aún no existe
ninguno para curtiduría !!***

Por tal motivo CICUR se ha unido a los comités de trabajo y así tener acceso a una certificación laboral con validación estatal para la industria curtidora.

¿Qué tengo que hacer para participar

Muy sencillo, puedes enviar un correo electrónico con los puestos más demandados o que requieran especialización en tu empresa, o bien, nosotros podemos ayudarte haciéndote una pequeña encuesta vía telefónica.

Una vez recabada la información según tus necesidades, se elaboraran cursos especializados para la industria y se podrá acceder a la certificación.

¿Qué beneficios tiene mi empresa al participar?

*Mayor compromiso de los trabajadores a la empresa por ser reconocidos.

*Mayor especialización y producción.

*Posibilidad de vender y trabajar con empresas transnacionales.

Para mayor información se adjunta el documento que detalla dicha certificación o bien puedes comunicarte al 7132400 ext.102 o al correo recursoshumanos@cicur.org

Gustavo Granados
Recursos Humanos CICUR
Blvd. Adolfo López Mateos #501 Pte
Edif. Ciel 2do Piso León, Gto.
Tel. 477 7132400 ext.102



Anexo 2

	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE	CÓDIGO SEFL-ONCL-REG-07
	REQUERIMIENTOS Y ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN	PÁGINA 1 de 2

El comité de normalización y certificación constituido para consolidar el proceso correspondiente al registro de normalización de **igualador de tonos de piel**, ha determinado que las estrategias de evaluación a la que se someterán los candidatos a certificarse serán los siguientes:

Requisitos previos para acceder al proceso de evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Formato de solicitud al proceso de Certificación de Competencia • Tres fotografías tamaño credencial cuadradas blanco y negro • Copia simple de CURP • De no cumplir dichos requisitos no podrá participar en el proceso de certificación.
Requerimientos para el Evaluado <ul style="list-style-type: none"> • Espacio con sillas y mesas para aplicar la evaluación por conocimiento. • Ser mayor de 18 años • Tener un mínimo de 6 meses laborando como igualador dentro de una tenería comprobable a través de un oficio del área de Recursos Humanos de la empresa señalando lo anterior. • Portar el equipo de seguridad establecido para la evaluación: gafas, calzado de seguridad con casco de acero, guantes de nitrilo, bata de la empresa. • Contar con los materiales para desarrollar la evaluación práctica
Requerimientos para el Centro Evaluador <ul style="list-style-type: none"> • Cabina de luces (blanco natural, de preferencia 4100°K) con mesa de dimensiones mínimas de 1.20 x 3.05 mts. • Máquina de aplicación de pistola aerográfica. • Máquina de impregnar a rodillo. • Cabina manual de preigualado (opcional). • Prototipo autorizado (opcional si cuenta con rangos mínimos y máximos de tonos).

35% Evidencia por conocimiento , consistente en :	Mediante evaluación escrita donde se comprueben conocimientos generales sobre: equipo de seguridad básico para trabajar como igualador, orden y limpieza 5" s", conocimiento básico del cuero y sus defectos, materiales (ceras, pinturas, etc.), paleta de colores, metrología, colorimetría, mezcla de colores, pesar en báscula, hacer cuentas sencillas (sumas, restas, multiplicaciones, divisiones), elaboración de reportes, conocimiento de herramientas básicas de mantenimiento, conocimiento del manejo de maquinaria de rodillo y cabinas de pistolas. Tiempo de la evaluación: 1 hora
50% Evidencia por desempeño , consistente en :	A través de lista de verificación donde se compruebe: seguridad e higiene en el trabajo, revisión de programas de acabado, revisión de maquinaria y equipo, realizar una igualación de tono de piel en base a un prototipo autorizado, reportes. Tiempo: 3 horas
15% Evidencia por producto ,	A través de lista de verificación donde se obtenga una piel teñida que cumpla con los parámetros de color, textura y calidad requeridos por el

Anexo 2

	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE	CÓDIGO SEFL-ONCL-REG-07
	REQUERIMIENTOS Y ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN	PÁGINA 1 de 2

consistente en :	prototipo.
------------------	------------

Valor de Acreditación	8.0 (Ochenta por ciento)
------------------------------	--------------------------

Vigencia del Certificado	2 años
Observaciones	El número máximo de candidatos a evaluar es de 5

Ramiro Chávez Ramírez
Presidente

Gustavo Granados Márquez
Secretario

Ingrid Rubi Maciel Sánchez
Secretario Técnico

Municipio	Estado	Día	Mes	Año
León	Guanajuato	25	Abril	2016

Anexo 3

 Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE REQUERIMIENTOS Y ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN	CÓDIGO SEFL-ONCL-REG-07
		PÁGINA 1 de 2

El comité de normalización y certificación constituido para consolidar el proceso correspondiente al registro de normalización de **Seleccionador de Wet Blue**, ha determinado que las estrategias de evaluación a la que se someterán los candidatos a certificarse serán los siguientes:

Requisitos previos para acceder al proceso de evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Formato de solicitud al proceso de Certificación de Competencia • Tres fotografías tamaño credencial (Pasaporte) cuadradas blanco y negro • Copia simple de CURP • De no cumplir dichos requisitos no podrá participar en el proceso de certificación.
Requerimientos para el Evaluado <ul style="list-style-type: none"> • Espacio con sillas y mesas para aplicar la evaluación por conocimiento. • Ser mayor de 18 años • Tener un mínimo de 6 meses laborando como Seleccionador de Wet Blue dentro de una tenería comprobable a través de un oficio del área de Recursos Humanos de la empresa señalando lo anterior. • Portar el equipo de seguridad establecido para la evaluación: Calzado de seguridad con cascos de acero, cubre bocas, faja, uniforme institucional, guantes de nitrilo. • Contar con los materiales para desarrollar la evaluación práctica
Requerimientos para el Centro Evaluador <ul style="list-style-type: none"> • Espacio suficiente para la selección y acomodo de pieles. • Mesa de Selección. • Contadores. • Tarimas.

35% Evidencia por conocimiento , consistente en :	Mediante evaluación escrita donde se comprueben conocimientos generales sobre: equipo de seguridad básico para trabajar como Seleccionador de Wet Blue, orden y limpieza 5"5", conocimiento del cuero y sus defectos, manejo del cuero durante el proceso correspondiente, elaboración de reportes, conocimiento de herramientas básicas de mantenimiento, conocimiento del manejo de maquinaria: tarimas, calibrador de espesor, mesa de selección, contador. Tiempo de la evaluación: 30 minutos.
65% Evidencia por desempeño , consistente en :	A través de lista de verificación donde se compruebe: seguridad e higiene en el trabajo, revisión de manejo del cuero durante el proceso, revisión de maquinaria y equipo, realizar una selección de piel en base a los criterios de selección, reportes.

Anexo 3

	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE REQUERIMIENTOS Y ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN	CÓDIGO SEFL-ONCL-REG-07
		PÁGINA 1 de 2

Tiempo: 2 horas

Valor de Acreditación

Vigencia del Certificado	2 años
Observaciones	El número máximo de candidatos a evaluar es de 5

Ramiro Chávez Ramírez
Presidente

Gustavo Granados Márquez
Secretario

Ingrid Rubi Maciel Sánchez
Secretario Técnico

Municipio	Estado	Día	Mes	Año
León	Guanajuato	25	Abril	2016

Anexo 4

	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE SOLICITUD PARA LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	CÓDIGO SEFL-OCCL-REG-02
		PÁGINA 1 de 1

IMPORTANTE

La certificación que otorga el Gobierno del Estado de Guanajuato es **voluntaria, gratuita y directa**. No utilizamos intermediarios y ninguna organización está autorizada para exigirle algún cobro por este concepto; exceptuando las cuotas de recuperación que se pagan al evaluador, que deben estar especificadas en el material informativo que se le entregará.

Cualquier **duda o aclaración** al respecto, así como **quejas, sugerencias y comentarios** que quiera realizarnos, le agradeceremos comunicárnoslo a la línea gratuita **01 800 0000 437 ext. 1105**

La competencia que usted desea certificar es de:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN (OBLIGATORIO)

CURP _____

NOMBRE(S) _____ APELLIDOS _____

EDAD _____ GÉNERO () FEM () MAS DOMICILIO _____

COLONIA _____ ZONA () RURAL () URBANA C.P. _____

CIUDAD _____ ESTADO _____

CORREO ELECTRÓNICO _____ TEL o CEL (_____)

FECHA NACIMIENTO _____ ESTADO CIVIL _____

INFORMACIÓN GENERAL

ACTUALMENTE USTED: TRABAJA () DESEMPLEADO () ESTUDIANTE ()

¿ESTUDIA ACTUALMENTE? SI () NO () GRADO MÁXIMO DE ESTUDIOS _____

NOMBRE DE LA ESCUELA DONDE ESTUDIA _____

INDIQUE SI ALGUNA OPCIÓN LE APLICA: Es indígena () Es discapacitado () Es migrante () Tiene familia migrante () Residente Extranjero ()

SI TIENE DISCAPACIDAD, ¿DE QUE TIPO? Motriz () Auditiva () Intelectual() De lenguaje () Visual ()

MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE BUSCA LA CERTIFICACIÓN: Emplearse () Autoemplearse () Mejorar su desempeño laboral ()
Obtener apoyos () Mejorar su ingreso () Reconocer su competencia ()

DATOS LABORALES

INDIQUE SU OCUPACIÓN:

Clasificación basada en el SINCO

1	Funcionarios, directores y jefes	5	Trabajadores en servicios personales y vigilancia	9	Trabajadores en actividades elementales y de apoyo
2	Profesionistas y técnicos	6	Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	10	Quehaceres del hogar
3	Trabajadores auxiliares en actividades administrativas	7	Trabajadores artesanales	11	Jubilado y pensionado
4	Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	8	Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte		

NOMBRE DE LA EMPRESA _____

TELÉFONO _____ CIUDAD _____ ESTADO _____

TAMAÑO: Micro () Pequeña () Mediana () Grande () TIPO: Industria () Comercio () Servicios ()

PREGUNTAS DE VERIFICACIÓN

¿Por qué medio se enteró de nuestros servicios? Internet () Por su empresa () Por recomendación () Por Servicio de Capacitación ()

¿Le proporcionaron los Requerimientos y Estrategias de Evaluación? Sí () No () ¿Pagó alguna cuota? Sí () No ()

En caso de que haya pagado ¿de cuánto fue la cuota? \$ _____ ¿Por qué concepto le dijeron que era la cuota? Para el evaluador () Para entrega de certificado () Otro _____ ¿Qué documentación entregó? CURP () Tres fotografías credencial cuadradas ()

FIRMA DE CONFORMIDAD DEL INTERESADO



Certificación de Competencia Laboral

*El presente cuestionario tiene como objetivo conocer si la obtención del **Certificado de Competencia Laboral**, ya sea en el Perfil de **"Iguador de Tonos de Piel"** o **"Seleccionador de Wet Blue"**, ha tenido impacto en la vida personal y profesional de quienes lo obtuvieron.*

Las respuestas serán manejadas de manera confidencial por CICUR para la mejora del Programa de Certificación Laboral.

Nombre: _____

1.-Certificado de Competencia Laboral Obtenido (Iguador de Tonos de Piel o Seleccionador de Wet Blue)

2.- ¿El obtener el Certificado de Competencia, me trajo alguna mejora laboral? (Aumento de Sueldo, Promoción Laboral, Reconocimiento en la empresa, etc.)

3.- ¿El obtener el Certificado de Competencia, me trajo algún beneficio personal?

4.- ¿El obtener el Certificado de Competencia, como me hizo sentir?

Nombre y Firma

Muchas Gracias.

Anexo 6



PANAMERICANA DEL BAJÍO
TENERÍA

León, Guanajuato A 19 de abril de 2018

A QUIEN CORRESPONDA

Por este medio Tenería Panamericana del Bajío, SAPI de CV, informa que después de llevar a cabo el proyecto de Certificación Laboral en el puesto de: Igualador de Tonos, hemos percibido una mejora sustancial en la reducción de reprocesos hasta en un 10%, aumento en la producción de cueros/hombre hasta en un 25% y reducción en devoluciones de producto final hasta en un 15%, por lo que mantendremos con esfuerzo y trabajo permanente el desarrollo y profesionalización de más puestos laborales en la empresa.

Sin otro particular por el momento, quedo de usted.

Tenería Panamericana del Bajío, SAPI de CV

Ing. Ramiro Chávez
Director Planta



infotp@panamericana.com
Tel/Fax. 01(477)
119-29-48/ 119-32-36/119-24-79

AV. Autotrasporte -426-2
LEÓN, GUANAJUATO,
MÉXICO.Col. Cristóbal
Colón, C.P. 37179



Anexo 7

León Gto a 20 de marzo de 2017

A QUIEN CORRESPONDA

Por medio de la presente carta hago constar que el **C. Jorge Alberto Arredondo Armenta** trabajo dentro de la empresa desde septiembre de 2015 y hasta enero de 2017. Obtuvo la certificación como igualador de tonos por medio de la CICUR, al obtener dicha certificación la utilizo para promoverse y emigrar a otra empresa.



ING. JORGE ANTONIO CASTRO ACEVEDO



Universidad
de Guanajuato

Mtra. Ma. del Socorro Durán González

Presente

Por acuerdo con el Dr. Tonatiuh García Campos, Director de la División de Ciencias de la Salud del Campus León se le ha designado como **Presidente** del examen que para obtener el grado de la Licenciatura en Psicología que sustentará el **C. Gustavo Granados Márquez**.

La modalidad de la titulación será por medio de la presentación de trabajo de tesis que con el título de **"Desarrollo e implementación de una metodología para la construcción de perfiles de competencia laboral para la industria curtidora avalados por certificación"**, ha completado y es satisfactorio de acuerdo al Director de trabajo.

Por lo anterior le solicito revise el trabajo de tesis del alumno que acompaña al presente y nos informe mediante su voto si procede la realización del examen de titulación.

Su participación en este proceso es de la mayor importancia para la Misión de la Universidad por lo que deseo expresarle mi agradecimiento por su valiosa colaboración en la evaluación del trabajo y la realización del examen de titulación.

Sin otro particular me es grato reiterarle la seguridad de mi más alta consideración.

"LA VERDAD OS HARA LIBRES"

08 de junio de 2018

Secretario Académico

División Ciencias De La Salud



UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
Campus León
DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARÍA ACADÉMICA

Cipriana Caudilló Cisneros
Mtra. Cipriana Caudilló Cisneros

Para los sinodales:

Mi voto en relación al trabajo de Titulación es:

APROBADO
Firma: *[Firma]*



Universidad
de Guanajuato

Dr. Christian Enrique Cruz Torres

Presente

Por acuerdo con el Dr. Tonatiuh García Campos, Director de la División de Ciencias de la Salud del Campus León se le ha designado como **Vocal** del examen que para obtener el grado de la Licenciatura en Psicología que sustentará el **C. Gustavo Granados Márquez**.

La modalidad de la titulación será por medio de la presentación de trabajo de tesis que con el título de **“Desarrollo e implementación de una metodología para la construcción de perfiles de competencia laboral para la industria curtidora avalados por certificación”**, ha completado y es satisfactorio de acuerdo al Director de trabajo.

Por lo anterior le solicito revise el trabajo de tesis del alumno que acompaña al presente y nos informe mediante su voto si procede la realización del examen de titulación.

Su participación en este proceso es de la mayor importancia para la Misión de la Universidad por lo que deseo expresarle mi agradecimiento por su valiosa colaboración en la evaluación del trabajo y la realización del examen de titulación.

Sin otro particular me es grato reiterarle la seguridad de mi más alta consideración.

“LA VERDAD OS HARA LIBRES”

08 de junio de 2018

Secretario Académico

División Ciencias De La Salud



UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

Campus León

DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARÍA ACADÉMICA

Cipriana Caudillo Cisneros
Mtra. Cipriana Caudillo Cisneros

Para los sinodales:

Mi voto en relación al trabajo de Titulación es:

Aprobado

Firma: _____

SECRETARÍA ACADÉMICA DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD CAMPUS LEÓN

Bld. Puente Milenio No. 1001 Fracción del Predio San Carlos, C.P. 37670 Tel. (477) 267 49 00 Ext. 3648



Universidad
de Guanajuato

Mtro. Ismael Antonio Cantú Morales

Presente

Por acuerdo con el Dr. Tonatiuh García Campos, Director de la División de Ciencias de la Salud del Campus León se le ha designado como **Secretario** del examen que para obtener el grado de la Licenciatura en Psicología que sustentará el **C. Gustavo Granados Márquez**.

La modalidad de la titulación será por medio de la presentación de trabajo de tesis que con el título de **"Desarrollo e implementación de una metodología para la construcción de perfiles de competencia laboral para la industria curtidora avalados por certificación"**, ha completado y es satisfactorio de acuerdo al Director de trabajo.

Por lo anterior le solicito revise el trabajo de tesis del alumno que acompaña al presente y nos informe mediante su voto si procede la realización del examen de titulación.

Su participación en este proceso es de la mayor importancia para la Misión de la Universidad por lo que deseo expresarle mi agradecimiento por su valiosa colaboración en la evaluación del trabajo y la realización del examen de titulación.

Sin otro particular me es grato reiterarle la seguridad de mi más alta consideración.

"LA VERDAD OS HARA LIBRES"

08 de junio de 2018

Secretario Académico

División Ciencias De La Salud



UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

Campus León

DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD

SECRETARÍA ACADÉMICA

Cipriana Caudillo Cisneros
Mtra. Cipriana Caudillo Cisneros

Para los sinodales:

Mi voto en relación al trabajo de Titulación es:

aprobatorio

Firma:

Yasocan...