

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE UNA EMPRESA PÚBLICA DEL ESTADO.

SUSANA DEL CARMEN MELGAR PALACIOS

Resumen

México es un país que se encuentra en constante transformación y cambios, ello es así, derivado de las propuestas y de las líneas de acción plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, el cual establece la dirección y acciones prioritarias del país así como establece también, la importancia de la productividad para llevar a México a su máximo potencial el cual podemos decir que consiste en *“Eleva la productividad de la economía en su conjunto puede alcanzarse a través de distintos canales, los cuales no son excluyentes y se refuerzan entre sí”*, para el logro de los parámetros nacionales establecidos con la finalidad de tener un México en paz, incluyente, con educación, próspero y con responsabilidad global, lo que sin duda llevará a México a consolidarse como una gran nación frente a otras naciones y con una mayor participación en los diversos mercados internacionales conformados alrededor del mundo, derivado de la adopción procesos de mejora continua y para alcanzar la productividad, competitividad, rentabilidad e innovación para el crecimiento sostenible en el desarrollo nacional.

En ese sentido dentro de los diversos planes nacionales considerados por el PND citado anteriormente, se hace evidente que éste establece los objetivos de las políticas públicas y acciones específicas para alcanzarlos, encontrando también, entre otros planes el plan correspondiente al sector energético, mismo que analizaremos desde la perspectiva de la empresa pública del estado; debido a la importancia de su eficacia y eficiencia en cuanto a su productividad para el país, en el que intervienen factores de innovación, desarrollo tecnológico, y capacitación, lo que producirá como resultado una mayor generación, transmisión, distribución y suministro de electricidad lo que se traducirá, en una mejor economía nacional con proyección internacional.

En cuanto a los diversos procesos productivos que intervienen para el mejoramiento y eficacia de una empresa pública del estado, encontramos como punto medular, la capacitación de los trabajadores que en ella laboran, pues dicha capacitación en conjunto con otros canales de acción elevan la productividad de la empresa.

Introducción

El sector energético es de suma importancia en el desarrollo sustentable y sostenible del modelo económico y social de nuestro país, pues resulta trascendental la forma en que nuestro país produce y consume energía, en ese sentido ha de señalarse que en México contamos con la empresa más grande del sector eléctrico en Latinoamérica, por lo que deben de impulsarse un sinnúmero de acciones, sistemas de iluminación, códigos de construcciones, entre otras para impulsar el uso eficiente de la energía, lo que constituye uno de los principales propulsores de la economía energética hacia mayores niveles de eficiencia encaminados a fortalecer las políticas públicas del país.

De lo anterior, se desprende que uno de los principales indicadores de efectividad en el sector energético, es la capacitación del personal de la empresa pública del estado, motivo del presente ensayo a efectos de discernir la importancia de esta acción dentro del impacto productivo de la empresa.

La capacitación y el adiestramiento.

La capacitación la podemos concebir como la acción de formación y actualización de los recursos humanos, de forma extraescolar de aprendizaje, lo cual aplicado a una empresa u organización trae como consecuencia una mayor productividad.

La capacitación es un proceso continuo que se desarrolla en concordancia con las necesidades reales de las organizaciones, sean estas públicas o privadas;

existiendo diferentes modalidades de capacitación, desde formas muy sofisticadas y claras, basadas en el uso de tecnologías avanzadas, hasta procesos menos complejos pero, no por ello, menos efectivos.

El adiestramiento, es el resultado de una acción; verbigracia, la formación para lo cual fue capacitado.

La capacitación en el desarrollo sustentable de una empresa pública del estado.

En el proceso de capacitación de una empresa productiva, tenemos que tener en cuenta diversos factores a considerar para obtener una mayor participación o producción de la empresa, por tanto, primeramente para poder tomar en cuenta la capacitación a otorgar a los trabajadores, debemos de considerar tener los indicadores respecto al análisis situacional de la empresa; así como tener detectadas las necesidades de la misma, planes y programas a implementar para el cumplimiento de la misión, visión y objetivo empresarial; el diseño estratégico de las acciones de capacitación y finalmente la evaluación y seguimiento de la capacitación brindada.

En México, nuestra Carta Magna, protege el trabajo y la previsión social, esto de conformidad con el artículo 123 en sus apartados A y B, mismo que establece de forma toral, que *“toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil”*, esto sin pasar por desapercibido para la que escribe, las reformas al primer párrafo Apartado B del artículo 123.

En ese sentido, también encontramos dentro de las disposiciones que rigen la materia laboral, lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, que en lo que interesa de acuerdo a la capacitación y adiestramiento para el trabajo dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en diversos numerales de forma general lo siguiente, el 132 fracción XV, 153, y del 153-A al

153-Z, que entre otras cosas establece la obligación de los patrones a proporcionar y otorgar la capacitación y adiestramiento en el trabajo a los trabajadores con el fin de que se les permita elevar su nivel de vida, el objeto del adiestramiento, así como la obligación de los trabajadores a quienes se le imparta la capacitación o adiestramiento.

Acorde a lo anterior, se hace evidente que la industria energética derivada de su actividad empresarial, de igual forma se encuentra normada por las leyes citadas en párrafos anteriores, en ese tenor, la industria energética para el desarrollo de sus actividades igualmente tiene una Ley como Empresa Productiva del Estado, la que establece para su integración y funcionamiento un Consejo de Administración, en el cual participan el Titular de la Secretaria de Energía, el Titular de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, tres Consejeros del Gobierno Federal designados por el Ejecutivo, cuatro consejeros independientes designados de igual manera por el Ejecutivo Federal, así como un consejero nombrado por los trabajadores, lo que una vez conformado dicho Consejo, estos nombraran Comités de Auditoría; Recursos Humanos y Remuneraciones; Estrategia e Inversiones, y Adquisiciones, Arrendamientos, Obras y Servicios, dentro de los cuales la encargada de la capacitación para el trabajo lo es Recursos Humanos y Remuneraciones, a quienes dentro de sus funciones está la de proponer los convenios de capacitación, certificación y actualización pueda suscribir con instituciones públicas y privadas, nacionales o internacionales, para el fortalecimiento de sus trabajadores en la empresa pública del estado.

Así pues, podemos observar que la capacitación y adiestramiento en nuestro país, es un derecho del trabajador el cual es protegido por las leyes, y la cual puede ser aplicada y subdividida en cuanto a un área específica, localizada en la empresa en las cuales se presentan deficiencias, limitaciones y problemas en el cumplimiento de los objetivos y políticas públicas de la misma; de igual modo, la capacitación puede ser individual, de las cuales se puede observar de cada uno de los

trabajadores el impedimento, limitación o deficiencia en el desempeño de sus actividades, derivado de la falta de técnicas y aptitudes en su ocupación laboral.

Lo anterior, puede establecer, que las capacitaciones de personal dentro de una empresa del sector energético, deben de integrarse por programas específicos, por áreas, y niveles de ocupación en el desempeño de sus actividades, duración de la capacitación, los cuales tienen que ser programadas, con contenidos temáticos, objetivos y la forma de realizarse, siendo esto en línea o presencial para el desarrollo de la debida capacitación.

En ese sentido, para la implementación de la capacitación y adiestramiento laboral en una empresa pública del estado, se hace necesario establecer un plan de capacitación y adiestramiento para el trabajo, en el cual consten las actividades de enseñanza-aprendizaje, que nos lleven a cumplir los objetivos planteados dentro del desarrollo de la empresa, por ello, deben establecerse de manera general y específicas, las capacitaciones con contenido temático, metodológico, técnico, sistemas de instrucción al personal, durabilidad de capacitación y adiestramiento, así como determinado el tipo de trabajador, y en su caso si este deberá capacitarse de forma grupal o individual, por ser estas variables necesarias al implementarse el plan de capacitación y adiestramiento por áreas departamentos o secciones, de organización del trabajo empresarial energético.

Congruente con lo anterior, puedo expresar a criterio personal, que los elementos básicos que debe contener cada uno de los planes de capacitación y adiestramiento para el trabajo, a implementarse en una empresa pública del estado, deberán establecer los rubros y variables siguientes:

- Introducción.
- Diseño del programa acorde a las necesidades del trabajo (individual, grupal, presencial o en línea).
- Objetivos del plan de capacitación.
- Metodología del trabajo.

- Análisis de la relevancia de las acciones.
- Resultados de la aplicabilidad del plan de capacitación.
- Áreas de oportunidad para el crecimiento de la empresa y para los trabajadores.
- Durabilidad.
- Registros de evaluación y seguimiento.
- Resultados.
- Aprendizaje.

Consecuentemente, una vez realizada la capacitación a los trabajadores de una empresa energética, debemos analizar el impacto a la cosmovisión del trabajador (conjunto de conocimientos y creencias que forman la visión del mundo laboral), lo cual se deduce de la disposición y participación en el proceso de formación a que son sometidos para al mejoramiento de sus condiciones laborales; identificando a su vez los problemas y las acciones que permitan señalar las políticas estatales con el apoyo indudablemente del sector patronal.

Tipos de capacitación

Alfonso Silíceo Aguilar en su libro “Capacitación y desarrollo de persona” define la función de capacitación con el siguiente concepto: “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”. El objetivo de un centro de educación en la empresa (capacitación interna) se podría entender de la siguiente manera: Para que el objetivo general de una empresa se logre plenamente, es necesaria la función de capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa. Por lo anterior, la capacitación es la función educativa de una empresa u organización

por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

Otro estudioso de la materia, se encuentra Idalberto Chiavenato, señala en su libro “Iniciación a la Administración de Personal” definiendo a la Capacitación como: “Un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas.

Está orientado eminentemente hacia el desempeño del cargo ya sea actual o futuro en la empresa”

Ahora bien, el autor cita tres tipos de contenidos, incluidos en la capacitación:

- Transmisión de información y conocimientos que contempla información sobre el trabajo, la empresa, sus productos o servicios, sus reglas y reglamentos internos, su estructura organizacional, etc. Es la capacitación que se brinda generalmente al personal de ingreso reciente.
- Desarrollo de habilidades y destrezas relacionadas con el cargo actual o futuro, generalmente asociados a actividades motoras y manuales que exigen capacitación y práctica constante.
- Desarrollo de actitudes: se pretende transformar las actitudes negativas o inadecuadas en positivas o favorables.

La capacitación de personal, tiene por objeto general el preparar y formar a las personas al mercado laboral, y como objeto específico el que los trabajadores de la empresa puedan realizar las actividades que la empresa energética en este sentido realice, en consecuencia, podemos expresar que la capacitación en el trabajo es la formación del personal en conocimientos, habilidades y actitudes para el mejoramiento de su desempeño como empleados en el sector energético; sin dejar de observar que dentro de la capacitación existen otras variables entre las que podemos citar las siguiente:

- Educación para adultos.
- Actividades Recreativas, Culturales, Artísticas y de Esparcimiento.

Finalmente, la capacitación tiene que producir tras la implementación del proceso de instrucción, la identificación de las inconsistencias, problemáticas y acciones correctivas dentro del ámbito laboral del trabajador las cuales sean necesarias para establecer las nuevas acciones de capacitación, actualización, y perfeccionamiento de las actividades laborales que permitan llegar al cumplimiento de las metas y objetivos de empresa.

Sustento teórico

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la planeación del desarrollo nacional como el eje que articula las políticas públicas que lleva a cabo el Gobierno de la República, pero también como la fuente directa de la democracia participativa a través de la consulta con la sociedad. Por ello, es la norma fundamental la que originalmente establece los parámetros laborales con que debe contar un trabajador en nuestro país, así como establece en normas específicas el funcionamiento de las empresas públicas del estado en el rubro energético, el cual igualmente deben de cumplirse con la finalidad de como ya se ha señalado en párrafos anteriores, debe cumplirse en conjunto con el desarrollo nacional que es tarea de todos, en ese contexto, se advierte que el folklor de leyes en materia del trabajo, igualmente establecen la capacitación y adiestramiento para los trabajadores como un derecho adquirido, entre los cuales también se encuentran sujetos a dichas disposiciones los trabajadores de la empresa del sector energético, por ello, a nivel nacional tenemos establecido el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, en el que convergen ideas y visiones, así como propuestas y líneas de acción para llevar a México a su máximo potencial.

El *Plan Nacional de Desarrollo*, en el que se encuentra establecido el plan de desarrollo energético del país, el cual se elaboró bajo el liderazgo del Presidente de la República, Licenciado Enrique Peña Nieto, observando en todo momento el cumplimiento del marco legal, así como consideró que la tarea del desarrollo y del crecimiento corresponde a todos los actores, todos los sectores y todas las

personas del país. El desarrollo del país y en específico del energético que analizamos en el presente trabajo no es deber de un solo actor, ni siquiera de uno tan central como lo es el Estado. El crecimiento y el desarrollo surgen de abajo hacia arriba, cuando cada persona, cada empresa y cada actor de nuestra sociedad son capaces de lograr su mayor contribución.

En ese orden de ideas, el presente trabajo expresa la visión estratégica de la capacitación y adiestramiento en una empresa pública del estado, que permiten al lector conocer y analizar los conceptos básicos de capacitación y adiestramiento en el trabajo, así como conocer la diversas leyes que hacen referencias a dichas acciones implementadas en el campo laboral.

Conclusiones

La capacitación y adiestramiento en la empresa pública del estado, es de suma importancia derivado del comportamiento dinámico de los diferentes mercados del sector energético con los que compite nuestro país a nivel mundial, pues dicha capacitación fortalece la estructura financiera así como mantiene la seguridad y el bienestar de los trabajadores de este sector.

La generación, transmisión, distribución y suministro de la energía producida en nuestro país, no podría ser posible, de no contar con el talento humano debidamente capacitado y adiestrado para el desarrollo de sus actividades, pues a base de dichos adiestramientos el personal puede generar el cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa, pues con ello puede generar esquemas de coinversión, o con inversionistas privados, lo que amplía las habilidades y capacidades técnicas y de beneficios que permitirán la expansión y modernización de la empresa pública del estado.

Definitivamente entonces, podemos concluir, que las acciones de capacitación y adiestramiento en una empresa pública del estado, optimiza la competitividad de generación, transmisión, distribución y suministro de la energía producida en una empresa pública del estado, teniendo un impacto positivo para el país, aminorando los riesgos de costos pasivos laborales; pues dichas acciones aseguran el debido funcionamiento, modernización, y el fortalecimiento tanto del proceso comercial como de la infraestructura eléctrica.

FUENTES DE CONSULTAS

BIBLIOGRAFÍAS

- Capacitación y desarrollo de personal
Alfonso Siliceo Aguilar
Cuarta edición, 2004, MÉXICO, D.F.
EDITORIAL LIMUSA, SA. DE C.V.
- Guía para Gerentes de Capacitación
Servicio Especializado I: Capacitación, Educación y Comunicación, IICA.
Instituto de desarrollo Económico (IDE), Banco Mundial.

DISPOSICIÓN LEGISLATIVAS EN FUENTES ELECTRÓNICAS:

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf
Última Reforma DOF 15-09-2017
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
Última Reforma DOF 12-06-2015
- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018
<http://pnd.gob.mx/>
<http://www.gob.mx/presidencia/acciones-y-programas/plan-nacional-de-desarrollo-2013-2018-78557>