

LA CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL COMO FUNCIONES DE LA EMPRESA DEL SECTOR PUBLICO

-Miguel Jusidman

DESEO agradecer la invitación que se me ha hecho para participar en este Foro de Consulta Popular al que espero poder aportar algo significativo.

Creo que el haber laborado tanto en sector público como en el privado, me permite notar algunos factores que manejados adecuadamente pueden beneficiar grandemente a nuestro país.

Espero que mis comentarios sean suficientemente objetivos y me permitan sugerir algunas acciones concretas y sensatas.

Parto de algunos conceptos que creo válidos a saber:

– Toda organización de trabajo debe ser una fuente de desarrollo personal y bienestar para quienes laboran en ella y para la comunidad en la que se desenvuelve.

– El Estado es el mayor empleador que existen en nuestro país.

– El sector público por su impacto en el ámbito nacional, tiene un papel de ejemplo y dirección que hace que deba ser un innovador e iniciador de tendencias y programas, en especial aquéllos que puedan beneficiar a la mayoría de la población.

– Las empresas del sector público, por sus características, deben de ser consideradas con diferentes parámetros, que las de la iniciativa privada, pues además de la producción directa de bienes y servicios, deben ser evaluados en función del bien social que producen, más que por las posibles utilidades económicas que generen.

— La falta de información y uniformidad dentro de los sistemas de trabajo del sector público generan duplicación de esfuerzos, en especial en el campo de la capacitación.

— La productividad no es una de las características sobresalientes de las organizaciones de trabajo del Estado.

— La capacitación es en general mal comprendida, pues sólo se le relaciona al trabajo y a beneficios tangibles inmediatos, despreciándose el impacto que ésta tiene en el auto-concepto que adquiere de sí el capacitando, además de los cambios actitudinales que se dan durante y al final del proceso de capacitación, y que muchas veces son más motivacionales y positivos que los ascensos, promociones, aumentos, etc.

— Es notorio que en el área de capacitación, la falta de cooperación, de compartir lo que se tiene, ha generado carencias y duplicaciones que hacen de esta actividad una actividad honerosa y poco productiva.

— Un problema a nivel nacional es la escasez de posibilidades tanto físicas como humanas para capacitar para el trabajo a muchos incapacitados. Sin embargo, es notorio que existen en el país, instalaciones e instructores que están subocupadas por falta de programas que los aprovechen. Es decir, tenemos empresas, fábricas, etc., que podrán utilizar sus instalaciones para capacitar gente para el trabajo e instructores que por falta de lugar y estímulo no instruyen.

— Es notorio que existe un desfase entre las necesidades de empleados, técnicos y profesionistas y lo que producen las diversas escuelas e instituciones capacitadoras.

Con estas consideraciones en mente y otras muchas que seguramente surgen al analizar el tema, es que creo que pueden seguirse algunas de las siguientes ideas para el mejor desempeño de las empresas del sector público en beneficio de nuestro país.

Es la experiencia de que en cuanto el Estado adopta una política, un enfoque hacia sus empleados, el resto de las organizaciones de trabajo tienden a imitarlo o al menos buscar situaciones miméticas, es por eso que la responsabilidad es mayor y de más trascendencia.

Por ello, la creación de políticas de adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal para empresas del sector público deben ser prioritarias y éstas de-

ben estar bien definidas y estructuradas, considerando las necesidades del trabajo y las de la sociedad en la que viven.

Es seguro que estas políticas generarán ejemplo e indicarán caminos para que otros sectores de trabajo del país las imiten y apliquen.

Por otro lado, sé que existe una riqueza de materiales, técnicas, experiencias, en el área de capacitación en el sector público, tanto central como paraestatal, que no son utilizadas por falta de información, de conocimiento de su existencia, que hace necesaria la creación de un mecanismo que coordine, conjunte, norme y distribuya esta información para beneficio de todo el sector.

No se trata de crear un centro que haga la capacitación, pues esta centralización operativa lo único que generaría sería una pérdida de fluidez y objetividad que sólo puede darle a la capacitación cada organización de trabajo por sí misma, sino que se establezca un organismo de normatividad, registro e información sobre los tipos de metodología, programas, materiales, instructores, etc., que existen en el sector público, para que puedan ser aprovechados, evitando duplicidad y desperdicios inútiles.

Creo también que para cumplir con su fin social, las empresas del sector público deberán utilizar sus instalaciones no ocupadas y sus instructores, para crear programas de adiestramiento, abiertos a la comunidad, con objeto de capacitar para el trabajo a personas que de otra forma no podrían tener acceso a esta capacitación, creando así, recursos empleables para las pequeñas y medianas empresas que por razón de su tamaño y estructura no pueden sufragar la inversión que implica la capacitación.

También sería posible que las empresas del sector público compartan, hagan extensivos sus programas internos de capacitación, a personal de pequeñas y medianas empresas que son sus proveedores, ayudando así a cubrir las necesidades de las mismas, fomentando el aumento de productividad, calidad y puntualidad tan necesarios para nuestro país.

Esta es una tarea que difícilmente se puede exigir al sector privado, pues la inversión en capacitación incide en costos, así como porque en su dinámica natural, ésta, la iniciativa privada, vive de sus utilidades, mientras que las empresas del sector público pueden justificar su existencia no con pérdidas, pero sí con el servicio social que proporcionan.

No podemos olvidar que en muchos lugares del país, no existen otras fuentes posibles de capacitación para la comunidad que no sean las propias empresas del

sector público y por ello hace más imperativo que sean éstas las que inciden este tipo de acción.

También es necesario que las empresas y organizaciones del sector público, que como ya dijimos, son las que emplean más gente y las que sirven de ejemplo, se acerquen a las instituciones educativas y capacitadoras, para hacerles notar sus necesidades de mano de obra y los conocimientos que sobre las necesidades del mercado de trabajo existen en el área, para que éstas, las instituciones educativas, puedan adaptar sus programas a una verdadera realidad, capacitando las áreas en que es necesaria la mano de obra.

Por último, pueden y deben las empresas del sector público, fomentar los programas en los cuales además del adiestramiento y capacitación para el trabajo, se desarrollen, fomenten y estimulen actitudes creativas, productivas y positivas del individuo hacia un cambio personal y social que creen en nuestro país una verdadera mística de confianza, trabajo y productividad, que permitan a México enfrentar el siglo venidero con una visión realista y triunfadora.