



ANÁLISIS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL (SIRCE). PERCEPCIÓN DE LA ZONA METROPOLITANA DE PUEBLA, MÉXICO.

Cruz-de los Ángeles, José Aurelio¹., Perez-Paredes, Alfredo²., Torralba-Flores, Amado³.
& Santillan-Trejo, Esmeralda⁴.

¹*Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Administración.
pepejac52@hotmail.com, Calle La Troje 2445, Camino Real, Puebla, Puebla, Cp. 72590, México,
Tel. 2225638980*

²*Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Administración.
Alfredoperez2001@hotmail.com, Retorno Orquídeas 80b, Las Mercedes, Puebla, Puebla, Cp. 72495, México,
2221902674*

³*Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Administración.
Admon_buap_at@yahoo.com.mx, Privada 14 B Sur 6340 Col. Villa Universitaria, Puebla, Puebla, Cp. 72590,
México, Tel. 2224894215*

⁴*Alumna Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Administración.
Santillantrejo@hotmail.com, Calle 6 Norte esquina con 8 Oriente Núm. 804 Col. San Juan Aquiahuac, Cholula,
Puebla, México, Tel. 7712212932*

Fecha de envío: 05/Abril/2016

Fecha de aceptación: 16/Mayo/2016

Resumen

La falta de capacitación laboral de los trabajadores es un factor que inhibe el incremento de la productividad. Sólo 35% de la población económicamente activa tomó algún curso de capacitación relacionado con el trabajo, lo cual representa un reto de política pública laboral; en este sentido, la investigación realiza un análisis del Sistema de Información de Capacitación Empresarial (SIRCE) del Portal de Servicios Electrónicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de manera específica se centra en la percepción sobre dicho sistema, por parte de los empresarios, trabajadores y servidores públicos de la zona Metropolitana de Puebla, México. Esto permite conocer la realidad del funcionamiento y eficacia de dicho sistema, y establecer conclusiones y recomendaciones que plantean acciones para mejorar los procesos de operación del SIRCE como medio para dar cumplimiento a la obligatoriedad del empresario de brindar y registrar Capacitación y Adiestramiento, e impulso de la productividad de los trabajadores.

Abstract

The lack of vocational training for workers is a factor that inhibits the increase in productivity. Only 35 % of the economically active population took a training course related to work which represents a challenge of labor public policy; in this context, the research makes an analysis of the " Information System of Business Training (SIRCE) of the Electronic services portal of the Ministry of Labor and Social Welfare and specifically focuses on the perception of such a system, by entrepreneurs, workers and public servers in the metropolitan area of Puebla, Mexico.

This allows knowing the reality of the performance and effectiveness of the system, and draw conclusions and recommendations posed actions to improve operating processes of Sirce in order to comply with the obligation of the employer to provide and record Training and Formation, and boosting worker productivity

Palabras Clave: Productividad del trabajo, capital humano, cualificación, capacitación, procesos administrativos en Organizaciones Públicas.

Key Words: Labor productivity, human capital, capacitation, qualification, administrative processes in Public Organizations

Introducción

En la actualidad, los tópicos de capacitación, adiestramiento y productividad se han reinstalado en el centro del debate; su importancia en el ámbito económico y social va en aumento, por ello la presidencia de la República establece que una de las grandes prioridades del gobierno es generar condiciones que aseguren a los mexicanos el acceso a un trabajo formal que proporcione mayor ingreso y calidad de vida a sus familias. Lo anterior se reconoce a través del Programa Sectorial del Trabajo y Previsión Social 2013 – 2018 cuando se destaca que es necesario democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores para mejorar las condiciones de los mismos e impulsar a la nación, lo que es citado ya por Michael E. Porter al destacar “la necesidad de contar con estrategias de planeación que permitan aplicar políticas de acción coordinadas y canalizadas hacia un conjunto de metas comunes que permitirán el impulso de la productividad” (Porter, 2007:9).

El Estado, en su búsqueda por impactar positivamente dicha productividad, ha retomado a la capacitación y adiestramiento como medios para llegar a ella, pues como lo establece Keeley (2007), el capital humano de la gente es elemento clave para su auto sustento y el crecimiento económico, ya que si esto no ocurre, se traduce en problemas económicos y sociales para toda la vida; y como lo indica Prokopenko (1991), el problema real consiste en hallar el equilibrio en el desarrollo económico y el mejoramiento del personal.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ha establecido diversos programas entre los cuales se encuentra el Sistema de Información de Capacitación Empresarial (SIRCE), objeto de estudio para la presente investigación, que analiza la percepción sobre dicho programa para dar cumplimiento de lo establecido por la ley.

Esta investigación tiene como objetivo conocer la percepción de los empresarios, trabajadores y servidores públicos, sobre el Sistema de Información de Capacitación Empresarial (SIRCE) del Portal de Servicios Electrónicos de la STPS en la Zona Metropolitana de Puebla.

Para ello el trabajo se divide en cuatro apartados. El primero de ellos corresponde al análisis teórico sobre la importancia del papel Estado en las estrategias que conlleven a la productividad, mediante la administración pública. El segundo hacer referencia a la aplicación de dichas estrategias para el caso de México a través de sus programas de capacitación y adiestramiento, en donde entra en acción el SIRCE. El tercero muestra los resultados de la encuesta aplicada a los agentes participantes para evaluar su percepción sobre el funcionamiento del SIRCE. Por último, se determina una serie de conclusiones y recomendaciones de política pública en materia de capacitación y adiestramiento.

1. Aspectos teóricos

1.1. Estado y Administración Pública.

La administración pública como enlace del Estado con la sociedad, se convierte en un campo de conocimiento que permite estudiar los procesos y la actividad gubernamental; como lo establece Uvalle (2007), la administración pública es la instancia que concreta de manera individual la universalidad del Estado en el terreno de la sociedad civil, por lo que plasma su acción en la sociedad a través de entes administrativos y políticos que la integran trascendiendo el antiguo paradigma en donde la Administración Pública era la suma de la Ciencia Política más la administración general y eliminando la rutina de la racionalidad legal, para buscar nuevos enfoques de gobierno que permitan solucionar de manera más dinámica los problemas que los procesos de cambios actuales generan.

En ese sentido, el Estado debe buscar el bienestar de la sociedad, por lo que debe tomar como propia la responsabilidad de impulsar acciones garantes de dicho objetivo, a través de estrategias y mecanismos administrativos para instrumentarla (Quiroga, 2009:16).

Actualmente el Estado y la sociedad se organizan y se fortalecen para encontrar en la unidad un proyecto coherente de desarrollo nacional donde el primero se hace cargo del bienestar social, “vía la transferencia de ingresos de los particulares a las arcas de la nación” (Resenos *et al.*, 2000: 281), para que este lleve a cabo acciones y programas entre los que se considera al trabajo y a la productividad.

1.2. Capacitación, adiestramiento y gestión para la Productividad.

En 2007, el Secretario General de la OCDE, Ángel Gurría, destacó que “el éxito económico de las naciones depende de manera crucial del capital humano: el conocimiento, habilidades, competencias y atributos que le permiten a la gente contribuir a su bienestar personal y social, así como el de su país”; por lo tanto, la realidad de las empresas modernas exige alcanzar objetivos organizacionales a través de la formación, al tiempo que se impulsa la producción de riqueza, logrando, según García (2011), que la productividad se traduzca en una mejor utilización de los recursos y, a la vez, sea la llave de un alto estándar de vida.

Cabe destacar que en su obra *Principles of Scientific Management*, Taylor decía “que la mayor prosperidad sólo puede existir como el resultado de la mayor productividad posible de los hombres” (Citado por Adam, Hershauer & Ruch, 2008: 13), sin olvidar que la misma debe ser vista como una balanza de diferentes factores que dan vida a las organizaciones Alfaro (1999). En ese sentido, el Estado mexicano a través de la STPS, en su Artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo (2013), define a la Productividad como el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa,

en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

La STPS apremia mecanismos para mejorar la productividad laboral basada en la capacitación y adiestramiento, pues un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) , reveló que el 42% de un grupo de empresarios consultados en México, declararon no encontrar al personal con las habilidades que requieren para ocupar sus vacantes, pese a que existen más de 2.6 millones de buscadores de trabajo; por lo que se debe atender la articulación del mercado laboral y los desajustes en este, para dar paso a una fuerza laboral con habilidades técnicas y profesionales que garanticen la productividad que las empresas y el propio país requiere para enfrentarse al mundo global moderno.

Para fines de la investigación, la Capacitación y adiestramiento puede ser definida como: proporcionar los conocimientos y habilidades que requieren los trabajadores para desempeñar apropiadamente y de manera segura, las tareas encomendadas por la organización y según García y Jiménez (2009), puede entenderse como: proporcionar elementos o conocimientos técnicos, científicos y administrativos para su aplicación en puestos técnicos o ejecutivos. Dicho proceso de formación debe significar un avance importante pues permite contar con “un sistema que permite tener una base de información, ascensos, aumentos de sueldos, transferencias, incentivos” (Villanueva 2010:37).

2. Estrategias del Estado dirigidas a la productividad en México

2.1. La STPS como impulsor de la productividad

Conscientes de que es necesario impulsar acciones de política pública orientadas al desarrollo del talento, el fortalecimiento de la productividad y la integración de datos de los trabajadores para establecer acciones que atiendan a la realidad nacional, la STPS ha buscado disposiciones para facilitar los procesos e integrar información válida resultante de la presentación de Listas de Constancias de Habilidades producto de la capacitación en las organizaciones.

Cabe destacar que anteriormente la información de los trabajadores capacitados que se recibía era poco útil ya que no se desagregaba a nivel individual y no se consideraban datos cualitativos que permitieran identificar a los trabajadores capacitados y los cursos tomados; sumando a lo anterior, no se contaba con un padrón de ellos, por lo que no se daba cabal cumplimiento a la LFT.

La información se llevaba por medio de un Sistema de Información sobre la Capacitación en las Empresas denominado SICAPE, pero no permitía contar con información estratégica por región, entidad o municipio, sector económico y ocupación específica.

Lo anterior generó en la STPS la necesidad de buscar las soluciones, lo que implicó la definición de un nuevo sistema que sustituyera al SICAPE, el cual debía proporcionar la conformación de un Padrón de Trabajadores Capacitados que facilitara registrar y sistematizar la información de los trabajadores capacitados que cotizan en el IMSS; conocer las características de la capacitación, habilidades y competencias de los trabajadores del sector formal de la economía; apoyar las opciones de permanencia y movilidad laboral de los trabajadores; contribuir a la toma de decisiones para el diseño de políticas públicas, la investigación y la inversión privada en el sector laboral. Al crearse dicho padrón, se permitió mejorar la cantidad y calidad de la información de la mano de obra laboral en nuestro país.

Los logros de la STPS al ir modificando su sistema, es generar un instrumento que brinda información cualitativa de los trabajadores en la economía formal. Representa una fuente de consulta estratégica para apoyar el diseño, orientación y desarrollo de políticas públicas focalizadas que, entre otros aspectos, contribuye a la productividad y competitividad de las empresas al instrumentar acciones de capacitación acordes a los perfiles de los trabajadores y las necesidades del sector productivo.

Adviértase entonces, que el antecedente real del SIRCE, es el Sistema de Información sobre la Capacitación en las Empresas (SICAPE), el cual fue creado en 1997 y actualizado en 2003. No obstante, es el registro de las Listas de Constancias y Habilidades Laborales la que había perseguido conformar un Padrón de Trabajadores Capacitados, con el objetivo de identificar en primera instancia el capital humano capacitado en el país y brindar la posibilidad a los trabajadores que lo integran, de obtener beneficios respecto a cédulas que avalen sus conocimientos y habilidades.

A partir de todo lo descrito es evidente el interés del Estado en buscar mejoras al proceso de registro de los trámites de capacitación y adiestramiento, y mejorar la productividad a través del SICAPE, que desde el 10 de noviembre de 2015 se convierte en SIRCE.

2.2. Sistema de Información de Capacitación Empresarial (SIRCE)

El SIRCE es producto de la evolución del SICAPE, que permite a las empresas del sector productivo nacional realizar el registro de Listas de Constancias de Competencias o Habilidades Laborales, tanto en vía electrónica como en ventanilla ante la STPS, con el fin de acreditar el cumplimiento legal en la materia.

Sus funciones principales residen en : conformar el Directorio Nacional de Empresas de la STPS; realizar la validación del registro de los agentes capacitadores externos; generar las

constancias de capacitación de manera automática; contar con la información de las listas de constancias por unidad administrativa, entidad federativa y área normativa; contar con información estadística por actividad económica basada en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN); generar información estadística de los trabajadores incorporados al padrón de trabajadores capacitados; cumplir con lo establecido en la LFT y Acceso a la Información Pública Gubernamental relativa a la Protección de Datos Personales.

Por otro lado, la aplicación en internet permite contar con información detallada sobre los trámites realizados por las empresas, así como también facilitar a las empresas el cumplimiento de esta obligación legal. También permite disminuir la cantidad de recursos destinados a la realización del trámite, eliminar el uso de papel y eliminar listas de constancias que por alguna razón se pudieran duplicar; y en general eficientar los procesos de comprobación de capacitación y adiestramiento que los empresarios otorgan a sus empleados.

3. Análisis sobre la percepción del SIRCE

Para realizar esta investigación se aplicó una encuesta que consideró aspectos relacionados con la capacitación y adiestramiento, así como también aspectos que contribuyeran a identificar la funcionalidad y eficacia del SIRCE de acuerdo a la percepción de los agentes participantes.

De acuerdo a las estadísticas emitidas por el Sistema de Información Empresarial (SIEM), en la zona metropolitana de Puebla se encuentran 16, 831 empresas, las cuales representan el 72% de las existentes en todo el Estado de Puebla. Considerando este universo, la muestra de esta investigación corresponde 76 empresas de la zona metropolitana de Puebla, y se logró aplicar la encuesta a 558 personas, de las cuales 79% fueron empresarios, 17% trabajadores, y 4% funcionarios de la STPS Delegación Puebla.

3.1. Generalidades de la muestra

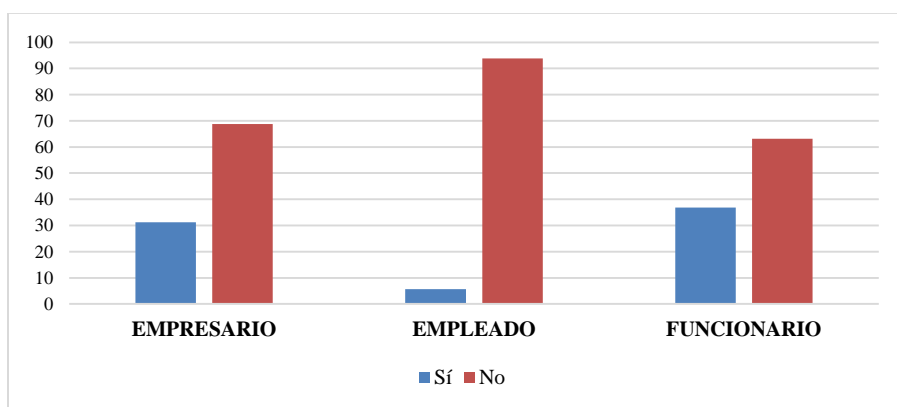
Respecto a los grupos de edad, los más representativos de la muestra corresponde al de 21 a 30 años con 48%; y el grupo de 31 a 40 años con 26%. Esto puede ser un indicativo de los grupos de edad más empleados en la zona, lo que se refleja por las edades más productivas en términos convencionales.

En lo concerniente al género de los encuestados, se nota la participación equitativa con 45% de las mujeres y 55% de los hombres; en relación a la variable de nivel educativo, el 47% cuenta con nivel superior, seguido por el nivel medio superior con 36% de participación.

3.2. Conocimiento y aspectos del SIRCE

Sobre el conocimiento de la plataforma del SIRCE, 89% de la muestra general contestó que no lo conocía, lo que quiere decir que sólo 11% de la muestra si lo conoce. En la búsqueda de saber qué segmento de la población entrevistada era la que conocía más el SIRCE, la Gráfica 2 muestra:

Gráfica 1. Conocimiento del SIRCE por grupos de encuestados



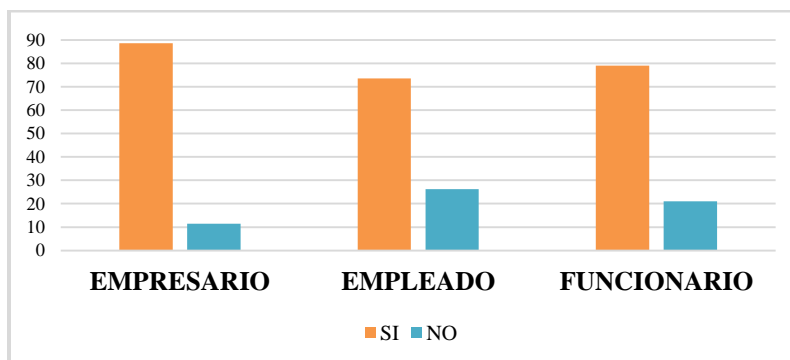
Elaboración Propia

El grupo que más conoce el SIRCE es el de los funcionarios, sin embargo, es importante recordar que éstos representan el 4% de la muestra, por lo que esta indicador se encuentra sobre estimado.

El grupo de los empresarios manifiesta que el 31% de ellos sí lo conoce, lo cual es un indicador relevante, pues se esperaba que la mayoría de ellos lo conociera al estar relacionados con la actividad normativa y de capacitación de la plataforma y más aun siendo parte de la STPS. Así mismo, de los que conocen el SIRCE, surgió el interés por saber si lo consideraban útil para las empresas, y se obtuvo que 97% de los encuestados que lo conocen, opinaron que si es de gran utilidad. También se pudo identificar que el 45% tienen una percepción neutral sobre el fácil uso de la plataforma del mismo.

Sin embargo, respecto a la atención que se recibe cuando hay problemas en la operación de la plataforma del SIRCE, los encuestados afirman que ésta no es adecuada, inmediata y oportuna para resolver dichos problemas, pues el 35.5% de la muestra general, tiene una percepción neutral, mientras que los porcentajes que le siguen se concentran hacia el desacuerdo. Esto quiere decir que, pese a que la mayoría de la muestra estaba de acuerdo con la utilidad y fácil uso del SIRCE, la atención que se recibe cuando surgen problemas en el uso de la plataforma no es inmediata ni oportuna. Y en general, 76% de los encuestados ha tomado cursos de capacitación para el trabajo, de los cuales se han desglosado como se muestra en la Gráfica 2.

Gráfica 2. Toma de cursos de capacitación para el trabajo



Elaboración Propia

Es decir, de los empresarios, el 89% ha tomado cursos; de los empleados el 74%; y de los funcionarios el 79%.

3.3.Percepción de los empresarios

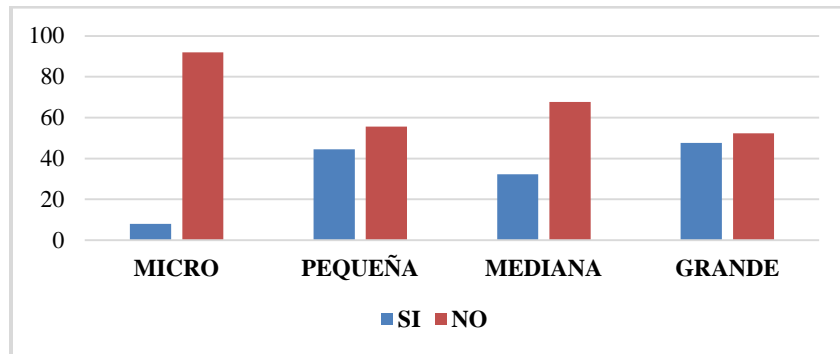
Contando con el contexto general de los resultados obtenidos, ahora nos enfocamos al segmento de los empresarios con finalidad de ubicar ciertos perfiles de la relación de este grupo con el SIRCE, pues, en teoría, son el grupo que debería tener mayor conocimiento y uso de la plataforma.

Es necesario recordar que 79% de la muestra de esta investigación corresponde a este segmento, lo que representa a 442 empresarios encuestados. El grupo de edad más representativo corresponde al de 31 a 40 años con 28%, mientras que hay dos grupos con el mismo porcentaje, 21 a 30 años y 41 a 50 años. Se puede argumentar que en la zona metropolitana de Puebla no hay empresarios tan jóvenes de acuerdo a la tendencia de impulsar a jóvenes emprendedores.

Ahora bien, considerando la característica de tamaño de la empresa con la finalidad de conocer cuál es el tamaño promedio de la zona metropolitana de Puebla, 33% de los empresarios se encuentran dirigiendo empresas de tamaño Mediana.

Para hallar la relación existente entre el tamaño de la empresa con el conocimiento del SIRCE se muestra la siguiente gráfica:

Gráfica 3. Tamaño de empresa y conocimiento del SIRCE



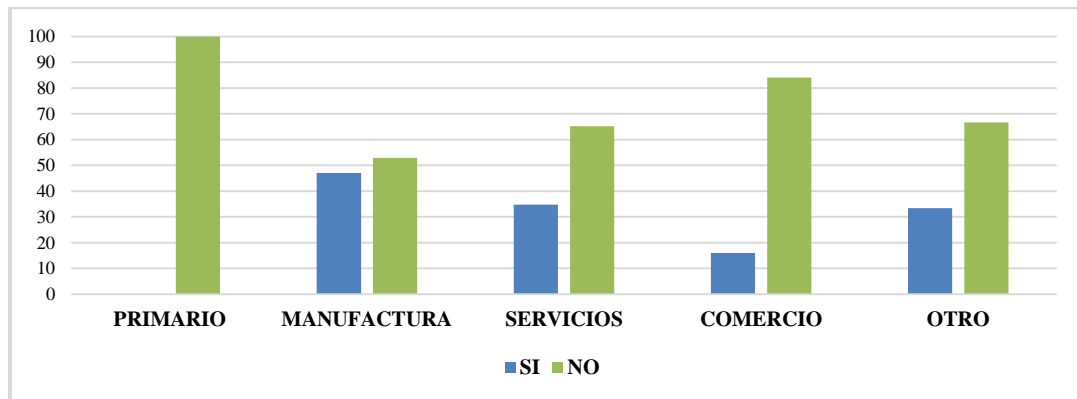
Elaboración Propia

Los empresarios que dirigen microempresas son los que menos conocen al SIRCE con un 92% de respuestas negativas. Por otro lado, los empresarios que dirigen empresas grandes son los que más conocen al SIRCE con 48% de respuestas afirmativas. En términos generales, más de la mitad de empresarios de cada tipo de tamaño de empresa, no conoce ni utiliza el SIRCE.

Con respecto al sector de actividad económica, predominó de inmediato el sector de los servicios con 49% de participación, seguido por el sector comercio con 26%. Aunque dentro de la zona metropolitana de Puebla pareciera que hay mucha actividad en el ámbito del sector industrial, al menos en los resultados de la muestra de investigación, se observa que se sigue la tendencia nacional de la preponderancia del sector terciario.

A la par, se buscó saber la relación entre el sector de actividad económica con el conocimiento del SIRCE. Los resultados se observan en la gráfica siguiente:

Gráfica 4. Sector de actividad económica y conocimiento del SIRCE

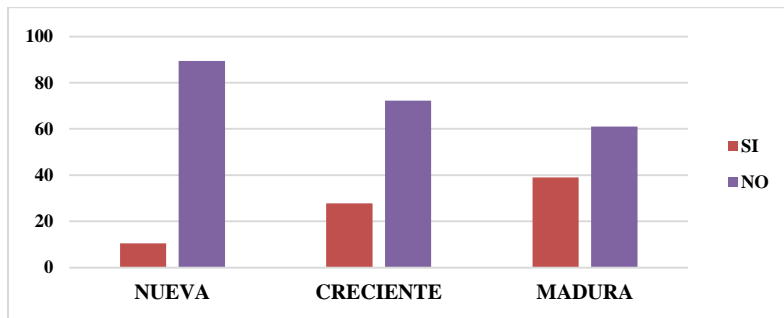


Elaboración Propia

Es interesante notar que de los empresarios que tienen empresas en el sector Primario, ninguno conoce el SIRCE. También es interesante notar que los empresarios que están inmersos en el sector de Manufactura son los que más lo conocen con 47% de respuestas afirmativas. En general más del 50% de cada uno de los grupos de empresario divididos por sector de actividad económica, no conoce el SIRCE.

En lo referente al tiempo de operación de las empresas que dirigen los empresarios encuestados, resaltó la participación de empresas maduras con 61% (empresas con más de 5 años de operación). Las empresas nuevas y crecientes casi tienen la misma proporción (20% y 19%, respectivamente). Vinculando lo anterior con el conocimiento del SIRCE, en la Gráfica 5 se observa que los empresarios con empresas maduras son los que más conocen el SIRCE con 39%.

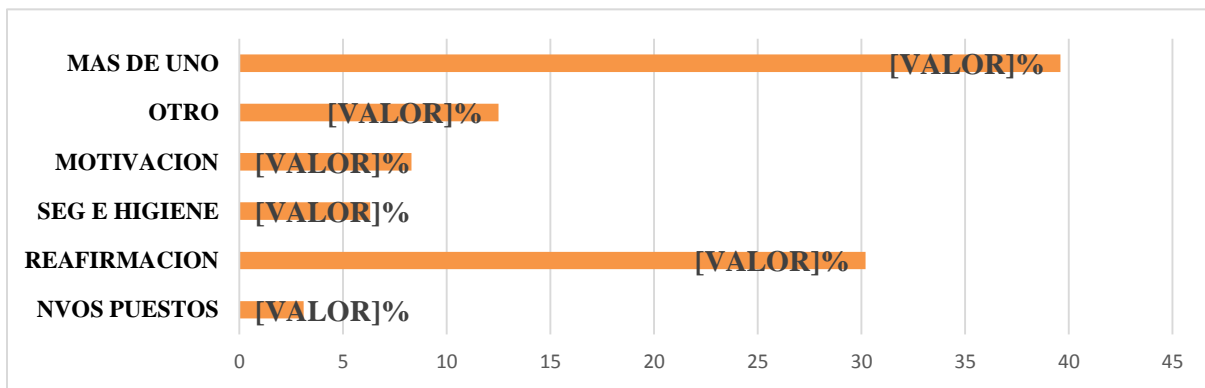
Gráfica 5. Tiempo de operación de la empresa y conocimiento del SIRCE



Elaboración Propia

Otro aspecto interesante de los resultados de la encuesta tiene que ver con la oferta de cursos de capacitación para el trabajo por parte de los empresarios a sus empleados; se obtuvo que 73% si ofrece cursos de capacitación para el trabajo. De ese porcentaje, se buscaba saber de qué tipo era esa capacitación, y en la Gráfica 6 se muestran los datos.

Gráfica 6. Tipo de capacitación que se ofrece

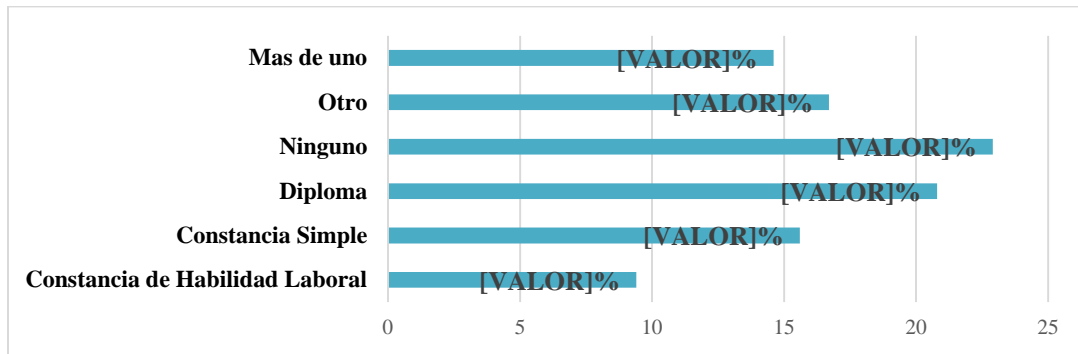


Elaboración Propia

30% de estos cursos se dirigen hacia cursos de Reafirmación de conocimientos y habilidades. Casi el 40% de los empresarios que respondieron que sí ofrecían cursos, respondieron que ofrecían más de un curso de los señalados en la gráfica.

Al mismo tiempo de conocer el tipo de cursos, también fue posible saber qué tipo de documento se expedía como comprobante de los cursos de capacitación que los empresarios ofertaban a sus empleados. En la gráfica siguiente se muestran los datos.

Gráfica 7. Documentos comprobatorios de la capacitación

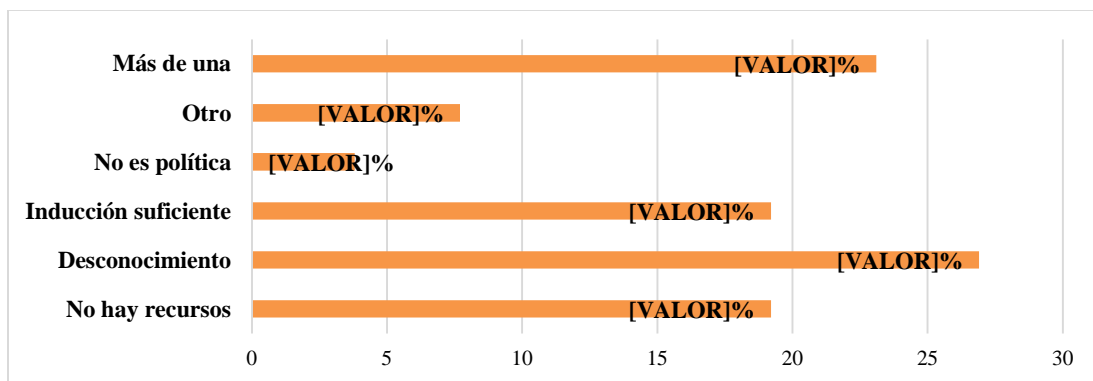


Elaboración Propia.

Casi el 23% contestó que no otorga ningún comprobante del curso de capacitación; le sigue el 20.8% siendo el Diploma como comprobante del curso.

Del 27% de los empresarios que respondieron que no ofertaban cursos de capacitación para el trabajo a sus empleados, su pudieron obtener las causas por las cuales no realizaban esta actividad. En la Gráfica 8 se observa que la causa principal resulta ser que se desconocen los programas de capacitación relacionados con la actividad económica a la cual se dedican.

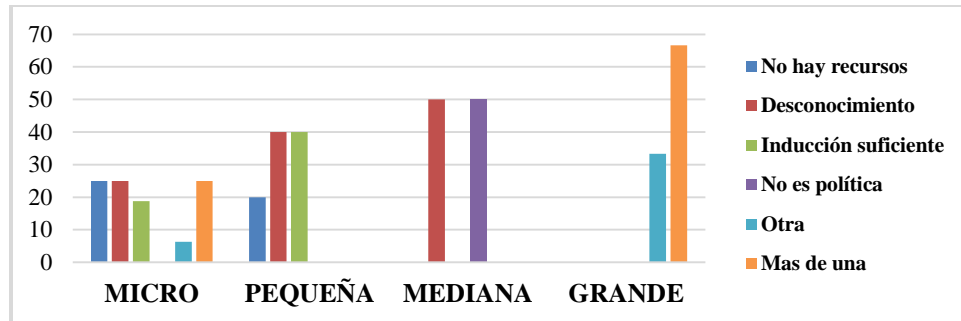
Gráfica 8. Causas por las que no se ofrece capacitación para el trabajo



Elaboración Propia.

Siguiendo con el análisis de las causas por las cuales los empresarios no ofertaban cursos, se presenta en las gráficas 9 y 10 la relación de éstas con el tamaño de la empresa y el tiempo de operación de la empresa.

Gráfica 9. Causas por las que no se oferta capacitación para el trabajo según tamaño de empresa

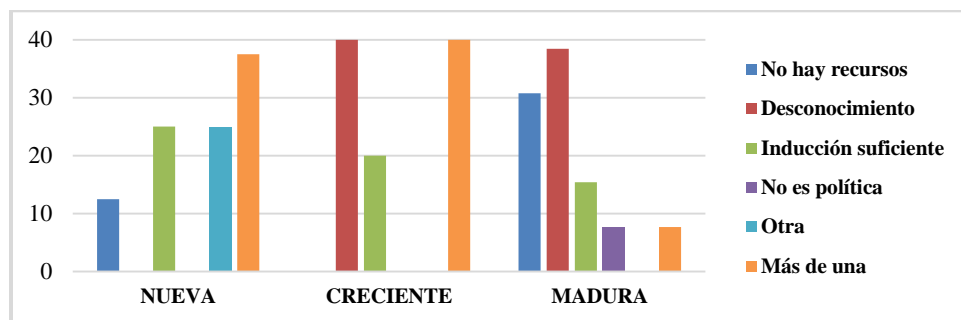


Elaboración Propia.

Los empresarios que dirigen microempresas, refleja prácticamente todas las causas analizadas en esta investigación, a excepción de “No es política de la empresa”. Pareciera ser que la falta de recursos afecta principalmente a las micro y pequeñas empresas, así como también la falta de conocimiento de estos cursos y el adiestramiento inicial suficiente.

En el análisis de la relación de las causas de la falta de capacitación y el tiempo de operación de la empresa, se identifican patrones diversos.

Gráfica 10. Causas por las que no se oferta capacitación para el trabajo según tiempo de operación de la empresa



Elaboración Propia

Para los empresarios que tienen empresas nuevas, se enumera más de una causa de las enlistadas, lo cual puede tener relación con el hecho de ser empresas que apenas empiezan a crecer y se encuentran con muchas limitaciones. Los que tienen empresas crecientes, desconocer los programas de capacitación relacionados con la actividad económica a la cual se dedican, es la causa más relevante con 40%. Mientras que para los que tienen empresas maduras, la principal causa es la misma que la de las empresas crecientes; e increíblemente, el 31% de los empresarios contestó como segunda opción a la falta de recursos.

Finalmente, se les preguntó a los empresarios si, además del SIRCE, conocían los programas que la STPS ofrece para la capacitación para el trabajo, a lo cual el 64% respondió que desconoce dichos programas. Sin embargo, el 94% considera que capacitar a los empleados, si trae beneficios para el desarrollo y crecimiento de sus empresas.

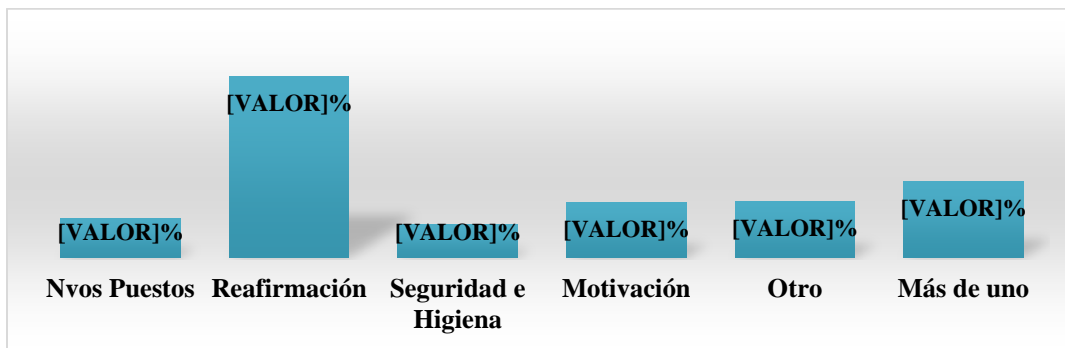
Percepción de los Empleados

Los empleados representaron 17% de la muestra de esta investigación, que corresponde a 96 empleados encuestados. Es importante conocer también la percepción de este segmento, pues permite una visión integral del SIRCE considerando tanto a los empresarios, como a los que son sujeto de la capacitación para el trabajo: los empleados.

En términos del sector de actividad económica, el 50% de los empleados se encuentran en el sector de los servicios. Existe una tendencia hacia el sector terciario tanto en los empresarios como en los trabajadores, pues recordemos que 31% de los empresarios se encuentra en el sector de los servicios.

Sobre el interés de saber si los empleados reciben cursos de capacitación para el trabajo, el 72% de los encuestados respondió que sí han tomado este tipo de cursos, de los cuales en la Gráfica 11 se desglosa el tipo de cursos que reciben

Gráfica 11. Empleados y tipo de cursos de capacitación para el trabajo

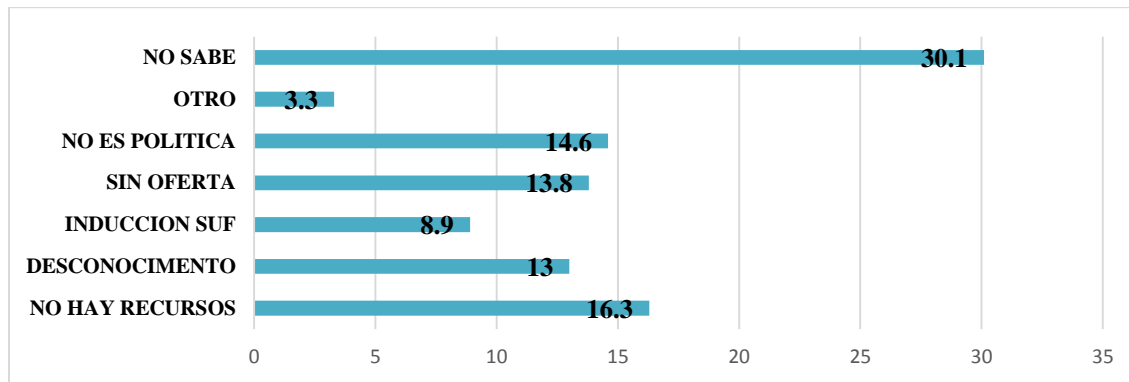


Elaboración Propia

Predomina el tipo de cursos relacionados con la reafirmación de conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ocupan dentro de las empresas con 41.3% de los encuestados. Esto está vinculado con la percepción de los empresarios, pues también se encontraron los mayores porcentajes en los mismos tipos de capacitación.

Ahora bien, del 28% de los empleados que dijeron que no recibían cursos de capacitación para el trabajo, en la Gráfica 12 se observa que el 30.1% aseguró no saber la causa por la cual no los reciben.

Gráfica 12. Empleados y causas de falta de cursos de capacitación



Elaboración Propia

3.4. Percepción de los Funcionarios

Finalmente, este segmento representó el 4% de la muestra de esta investigación, que corresponde a 20 funcionarios. Para este caso, sólo se consideraron percepciones respecto a 4 aspectos utilizando la escala Likert de la siguiente manera:

Tabla 1. Variables de análisis para los funcionarios

Ítem	Escala para cada ítem
Funcionalidad del SIRCE para los trámites del empresario ante al STPS.	1. Totalmente desacuerdo
Aceptación adecuada del SIRCE adecuadamente por el empresario.	2. En desacuerdo
Manejo adecuado del SIRCE por el empresario.	3. Neutral
La capacitación y adiestramiento de los trabajadores mejora con la puesta en marcha del SIRCE.	4. De acuerdo
	5. Totalmente de acuerdo

Elaboración Propia

Se utilizó el análisis de las medias de cada uno de los ítems para identificar la percepción promedio los mismos, los resultados se pueden observar en la Tabla 2.

Tabla 2. Medias de los ítems para funcionarios

Ítem	Media
FUNCIONAL	1,22
ACEPTACION	3,11
MANEJO	3,00
MEJORA	2,89

Elaboración Propia

En términos generales, se observa que cada uno de los ítems muestra una tendencia a la percepción neutral de la aceptación y manejo adecuado del SIRCE por parte del empresario, así como también de que, con el SIRCE, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores mejore.

El único ítem que refleja una percepción con tendencia hacia el desacuerdo, es sobre la funcionalidad del SIRCE para los trámites del empresario ante la STPS.

Pareciera ser que, para este grupo, la puesta en marcha de la plataforma del SIRCE no refleja el impacto esperado en el sector empresarial y su relación con el tema de la capacitación para el trabajo. Esto lo representa el ítem referente a su funcionalidad.

Conclusiones

La investigación permitió relacionar a la productividad con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y destacar que el bajo crecimiento de la segunda, es la raíz del deficiente crecimiento de la primera y en general de la economía nacional, por lo que el tema de la productividad debe ubicarse en el epicentro del debate actual; al ser el único medio de garantizar mejores niveles de vida para la sociedad.

En la búsqueda de mejorar la capacitación, el adiestramiento y la productividad, el Estado a través de la Administración Pública y de manera concreta de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social ha impulsado una serie de estrategias que han dado como resultado al Sistema de Información de capacitación Empresarial SIRCE. Desafortunadamente los resultados de la evaluación de dicho programa, destinado a garantizar el cumplimiento de la normatividad a través del portal gob.mx en la zona metropolitana de Puebla, no son alentadores considerado que:

- Sólo 11% de la muestra conoce el SIRCE, del cual 31% son empresarios; 6% de los empleados y 37% de los funcionarios.
- Los empresarios que tienen microempresas son los que menos conocen el SIRCE; mientras que los que más lo conocen los que tienen empresas grandes.
- Los empresarios que se encuentran inmersos en el sector servicios tienen mayor participación con 49% de los encuestados.
- Predominan los empresarios que tienen empresas maduras con 61% de participación. Y también son los que más conocen el SIRCE, mientras que los que tienen empresas nuevas son los que menos lo conocen.

Algo que llama considerablemente la atención es el hecho de que la mayoría de los empresarios no otorga algún comprobante del curso de capacitación que ofrece (23%) y de los documentos que sí otorgan, el diploma es el de mayor relevancia (21%). Cabe destacar que el SIRCE se fundamenta en la presentación de listados de constancias de habilidades laborales producto de las constancias otorgadas a los trabajadores como constancia de la capacitación recibida.

El SIRCE, lucha contra la baja capacitación, adiestramiento y productividad de las empresas, y si bien es un programa que ha tenido un impacto positivo, por sí mismo no ha podido alcanzar el objetivo central de mejorar los niveles de productividad de los trabajadores, de las organizaciones y de la nación en su conjunto, por lo cual se requiere la redefinición de objetivos y estrategias que permitan mejorar.

Atendiendo a lo expuesto, el Estado, las empresas, los trabajadores y las organizaciones no gubernamentales, deben trabajar de manera conjunta para aprovechar mejor los recursos con los que se cuenta actualmente; en todos los casos, se deberán establecer estrategias que permitan garantizar que los recursos públicos aplicados para dicho fin, son utilizados de manera apropiada y permitan mejorar la productividad y mejorar las condiciones generales de los trabajadores a través de:

- Divulgar apropiadamente el Sistema de Información de Capacitación Empresarial SIRCE.
- Evaluar eficientemente el impacto del programa.
- Invertir en el fortalecimiento del SIRCE.

La presente investigación podrá ser objeto de estudios futuros desarrollados por el propio investigador o bien por aquellos interesados en el tema de productividad laboral y contribuir a determinar la influencia del programa en la mejora de la productividad y el nivel de vida de los trabajadores.

Fuentes Bibliográficas

- Alfaro, Beltrán Fernando., Alfaro Escolar Mónica. (1999). *Diagnósticos de Productividad por Multimomentos*. Barcelona, España: Marcombo Bpixareu Editores.
- Adam Jr, E. Everett., Hershauer, C.James., Ruch, A. William. (2008). *Productividad y Calidad; Su Medición Como Base del Mejoramiento*. México: Trillas.
- García Cantú Alfonso. (2011). *Productividad y Reducción de Costos para la Pequeña y Mediana Industria*. México: Trillas.
- García Bautista Rosa O., Jiménez Martínez María del R. (2009). *Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos*. México: Ed. Limusa.
- Porter E. Michael. (2007). *Estrategia Competitiva: Técnicas para el Análisis de los Sectores Industriales y de la Competencia*. México: Grupo Editorial Patria.
- Prokopekco, Joseph. (1991). *La Gestión de la Productividad: Manual Práctico*. México. Limusa: Noriega.
- Quiroga Leos, Gustavo. (2009). *Organización y Métodos en la administración Pública*. México: Trillas.
- Uvalle Berrones, Ricardo. (2007). *Perspectiva de la Administración Pública Contemporánea*. México: IAPEM
- Villanueva Varela Arturo. (2010). *De los recursos humanos al capital humano*. México: Ed. Trillas.
- OCDE. (2011), "Retos del empleo: Flexibilidad del mercado laboral, informalidad y oportunidades laborales", in OECD., *Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095755-6-es>

OCDE. (2013), Lugares de trabajo innovadores: Un mejor uso de las habilidades dentro de las organizaciones, Foro Consultivo Científico y Tecnológico. A.C., México, D.F. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208315-es>

Keeley,B. (2007), *Capital humano: Cómo influye en su vida lo que usted sabe*, Ediciones Castillo S.A. de C.V., México. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264064652-es>

Portal de obligaciones de Transparencia (s.f.). Recuperado el 18/03/2016, de http://portaltransparencia.gob.mx/pot/contrataciones/consultarContrato.do?method=consultaContrato&id.idContrato=RF-101-2014&_idDependencia=00014