



Ciencia en su PC

ISSN: 1027-2887

cpc@megacen.ciges.inf.cu

Centro de Información y Gestión Tecnológica
de Santiago de Cuba
Cuba

Suárez-Caimary, Isis Leonor; Charón-Durive, Leonardo
PROCEDIMIENTO PARA LA FORMACIÓN AMBIENTAL INTEGRADO A LA GESTIÓN DE CAPITAL
HUMANO

Ciencia en su PC, núm. 3, julio-septiembre, 2013, pp. 101-111
Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba
Santiago de Cuba, Cuba

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181330951008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMACIÓN AMBIENTAL INTEGRADO A LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCEDURE FOR ENVIRONMENT EDUCATION, INTEGRATED TO HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Autores:

Isis Leonor Suárez-Caimary, isis@megacen.ciges.inf.cu.¹

Leonardo Charón-Durive, charon@megacen.ciges.inf.cu.¹

¹ Teléfono 627070. Centro de Información y Gestión Tecnológica.

Santiago de Cuba, Cuba.

RESUMEN

El estudio realizado hace posible, desde una concepción teórica y metodológica, establecer la necesidad de contar con un procedimiento que logre la integración del Sistema de Gestión Ambiental al Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, al incluir en los diseños por competencias laborales de los cargos, en las evaluaciones del desempeño y en la formación y desarrollo, la dimensión ambiental, para lograr un adecuado desempeño ambiental en el personal y en consecuencia producciones y/o servicios sustentables en el contexto organizacional. En la identificación de las competencias o funciones que se requieren en cada cargo o puesto de trabajo, para lograr un óptimo desempeño ambiental según los aspectos e impactos ambientales positivos o negativos asociados, se propone el uso de métodos y técnicas tales como: observación del desempeño, enfoque integrado u holístico, carpeta de evidencias, entrevistas, encuestas, criterio de expertos y análisis funcional, entre otros.

Palabras clave: formación, desarrollo, competencias laborales, perfil de cargo, evaluación del desempeño, gestión ambiental.

ABSTRACT

This study highlights the need of establishing a procedure to achieve the integration of the Environmental Management System to the Human Capital Integrated Management System, from a theoretical and methodological conception. It includes the environmental dimension while designing posts by job competences; evaluating workers performance; as well as in their training and development. It also aims at achieving an adequate environmental performance in the personnel, and consequently, sustainable production and services in the organizational context. Some methods and techniques such as performance observation, integrated or holistic approach, evidence folder, interviews, surveys, expert judgment and functional analysis were used to identify the competences required in every post; so that to achieve optimum environmental performance according to the aspects and positive or negative environmental associated impacts.

Key words: Education, development, job competences, post profile, performance evaluation, environmental management.

INTRODUCCIÓN

A partir de los constantes cambios del entorno en que se mueven las empresas cubanas, las búsquedas permanentes del incremento de la calidad, la productividad y eficiencia de estas y la implementación del nuevo modelo económico cubano, se acrecienta cada vez más la necesidad de la implementación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial (SDG) a través del Perfeccionamiento Empresarial (PE).

Entre los sistemas que conforman el SDG están el Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y el Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano (SGICH), cada uno con sus características y regulaciones específicas, pero que permiten su integración en determinados aspectos; lo cual contribuye al logro de una adecuada gestión empresarial.

Entre los procesos que conforman el SGICH y en estrecha correspondencia con el resto de los procesos de las entidades, se encuentran las competencias laborales, la formación y desarrollo y la evaluación del desempeño, muy vinculados entre sí y que permiten a su vez la integración con el SGA, teniendo en cuenta lo establecido en la NC ISO 14001 (2005), que orienta su diseño e implementación y que recoge entre los requisitos que se deben cumplir: la capacitación, toma de conciencia y competencia, en el ítem 4.4.2.

En este trabajo se pretende dar solución a una de las principales deficiencias detectadas como parte de los resultados obtenidos en el desarrollo del proyecto *Estrategia de actuación para la mejora de la gestión ambiental en las empresas en perfeccionamiento empresarial de Santiago de Cuba*, realizado por el Centro de Información y Gestión Tecnológica (CIGET) a solicitud de la Unidad de Medio Ambiente de la Delegación del CITMA, ambos de Santiago de Cuba.

El objetivo general de este proyecto fue la conceptualización y puesta en marcha de un sistema para el diagnóstico, pesquisaje y estrategia, que permita la orientación y guía a la provincia de Santiago de Cuba para la certificación de los Sistemas de Gestión Ambiental de las Empresas en Perfeccionamiento Empresarial del territorio.

Como parte del proyecto se efectuaron reuniones de trabajo y talleres con los representantes de la gestión ambiental de las empresas en PE de la provincia. En estas empresas se realizaron trabajos en grupos, entrevistas y encuestas

para diagnosticar las causas por la cuales las empresas en PE no manifiestan un avance significativo en la gestión ambiental y en consecuencia trazar una estrategia de actuación.

Se seleccionaron 65 empresas del territorio para la realización del diagnóstico, de ellas 56 en PE, lo que representa el 86 % del total. Se pudieron contactar 51 empresas, de las cuales 42 están en PE (82,3 %) y a todas se les aplicaron las encuestas. Solo 27 de las 51 entregaron las encuestas, lo cual representa el 52,9 % del total de las contactadas y el 41,5 % del total de las empresas. De las 27 empresas encuestadas 24 están en PE (88,8 %).

Con los resultados obtenidos de los trabajos en grupos, las entrevistas y luego de procesar las encuestas, en la etapa del diagnóstico, se evidenció que a pesar de los esfuerzos realizados en el país y en la provincia para mejorar la gestión ambiental y elevar el nivel y calidad de vida de la población con la protección del medioambiente, aún existen deficiencias para poder lograr una gestión más eficiente, entre ellas se destacan:

1. Insuficiente cultura ambiental, lo que ocasiona falta de motivación para el emprendimiento en la mejora o el cambio.
2. Personal de las empresas no suficientemente preparado para enfrentar la gestión ambiental, que se manifiesta en:
 - Desconocimiento por parte de los coordinadores o representantes de la gestión ambiental de las empresas del proceder para asumir la implementación del sistema, conforme a la NC ISO 14001.
 - Desconocimiento de los trabajadores de los aspectos e impactos ambientales vinculados a las funciones o actividades del puesto de trabajo que desempeñan.
3. Insuficientes conocimientos de los aspectos e impactos ambientales en que incurre la entidad en sus actividades, productos y/o servicios con enfoque de procesos.

Estas dificultades tributan a las deficientes y en algunos casos carencia de acciones de formación y desarrollo en esta temática, lo cual no contribuye a la eliminación o mitigación de muchos de los problemas ambientales que se generan en el sector empresarial, que es el que tiene mayor incidencia y donde se genera gran parte de los impactos negativos que hoy afectan al medioambiente.

Para Chiavenato (1994), la formación “Es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definitivos”, por lo que si esta no se orienta eficientemente es imposible lograr una actuación consciente y responsable por parte de los directivos y trabajadores en aras de la protección del medioambiente.

A partir de esta situación problemática, en este trabajo se propone un procedimiento que integra la formación y desarrollo en gestión ambiental a los procesos antes referenciados de la gestión de capital humano, de forma que permita erradicar las deficiencias antes relacionadas en las empresas diagnosticadas del territorio.

METODOLOGÍA

Para determinar las funciones, conocimientos, habilidades, destrezas, características del trabajo, empleo de buenas prácticas, entre otros aspectos inherentes al puesto, se emplean distintos métodos y técnicas, tales como observación del desempeño, enfoque integrado u holístico, carpeta de evidencias, entrevistas, encuestas, criterio de expertos, revisión documental y análisis funcional, entre otros.

RESULTADOS

La metodología para la realización del procedimiento propuesto se estructura según los siguientes pasos:

- I. Convocar al comité de expertos o de competencias.

La alta dirección convoca al comité de expertos o de competencias para la identificación, validación y certificación de las competencias ambientales que demande cada puesto. Se comienza por los procesos claves que en mayor medida impactan al medioambiente, participará, además, el coordinador de la gestión ambiental de la organización.

- II. Identificación de las competencias o funciones que se requieren en cada cargo o puesto de trabajo, según los aspectos e impactos ambientales asociados.

En este paso se emplean distintos métodos y técnicas, tales como observación del desempeño, enfoque integrado u holístico, carpeta de evidencias,

entrevistas, encuestas, criterio de expertos, revisión documental y análisis funcional, entre otros. Estos métodos y técnicas se utilizan para determinar las funciones, conocimientos, habilidades, destrezas, características del trabajo, empleo de buenas prácticas, entre otros aspectos inherentes al puesto en relación con el medioambiente, para:

- La protección del medioambiente
- El ahorro de los recursos energéticos y naturales
- El adecuado manejo de los desechos sólidos
- Tratamiento eficaz de las aguas residuales
- Aplicación de las legislaciones y normativas ambientales y sanitarias
- Eliminación adecuada de los aceites usados y desechos peligrosos
- Otras

Aspectos que se tendrán en cuenta para el diagnóstico ambiental inicial en cada puesto:

1. Análisis y evaluación del entorno
2. Antecedentes
3. Caracterización:
 - Estructura organizativa actual
 - Análisis de los flujos de entradas y de salidas
 - Productos químicos peligrosos
 - Infraestructura (acueducto, alcantarillado, drenaje, electricidad)
 - Tratamiento y disposición de residuales líquidos
 - Emisiones al suelo
 - Tecnología existente
 - Parque de equipos
 - Contaminación acústica (ruido)
 - Emisiones atmosféricas
 - Descripción de la instalación civil y de todas las áreas aledañas
4. Identificación y evaluación de los aspectos e impactos ambientales asociados a las actividades, productos y/o servicios del puesto.
5. Identificación y evaluación de los requisitos legales aplicables, así como otros requisitos, en función del medioambiente.

6. Evaluación del desempeño interno, examen de todas las prácticas y procedimientos de gestión medioambiental y de calidad existentes.
7. Plan de actuación medioambiental.
8. Otros

III. Inclusión de las competencias ambientales identificadas en los perfiles de cargo por competencias o profesiogramas de la organización.

Luego de identificadas y validadas o certificadas por la alta dirección (Consejo de Dirección) las competencias laborales que se requieren para eliminar o mitigar los impactos ambientales generados por cada puesto, estas se incluyen en los perfiles de cargo por competencias o diseños de puestos de trabajo o profesiogramas, según los conciba la empresa.

IV. Determinación de la norma o estándar de competencias.

Se definen los estándares que describen el nivel esperado de competencia laboral que requiere el ocupante del puesto para contribuir a una eficiente y eficaz gestión ambiental, con el establecimiento de la norma o estándar de competencias para cada unidad y elemento de competencia. Para esto se utilizarán técnicas tales como:

- Revisión documental (legislaciones y normativas ambientales y sanitarias vigentes según las actividades de cada puesto; manuales, política ambiental de la organización, objetivos y metas ambientales, procedimientos de trabajo, registros de las actividades.
- Criterio de expertos
- Observación del desempeño

V. Evaluación del desempeño

Incluir entre los indicadores a evaluar en el modelo o formato establecido para la evaluación del desempeño de la organización un indicador que permita estimar el desempeño ambiental. El evaluador, en función de la recogida de evidencias, las entrevistas en grupo y la comparación con los estándares o normas del desempeño expresará su criterio de evaluación en este aspecto.

VI. Programas de acciones formativas

Según las brechas de conocimientos detectadas en el trabajador como resultado de la evaluación del indicador del desempeño ambiental y las competencias ambientales requeridas por el cargo, se propone un programa con las acciones de formación y desarrollo, a partir de lo cual se confeccionará

el Plan de Capacitación en materia de gestión ambiental por cada área o proceso. La formación siempre tributará a la estrategia ambiental de la organización y abarcará todas las categorías ocupacionales.

VII. Insertar en el Plan de Capacitación de la Organización las acciones de formación y desarrollo diagnosticadas

Los planes de capacitación en temáticas ambientales de cada área o proceso se insertan en el Plan de Capacitación de la Organización, se utilizará para cumplimentarlo el empleo de las diferentes vías o modos de formación (cursos, autopreparación, entrenamiento en el puesto, seminarios, talleres, etc.).

VIII. Evaluación del impacto y la eficacia de la acción de formación recibida

La organización tendrá identificados los indicadores que permitan evaluar el impacto y la eficacia de las diferentes acciones de formación y desarrollo en las temáticas ambientales que se ejecutan; se realizarán las evaluaciones sistemáticas de dichas acciones, tal y como se plantea en la Norma Cubana 3001:2007. En la gráfico 1 se explican las cuatro direcciones fundamentales hacia donde se orienta la evaluación del impacto.

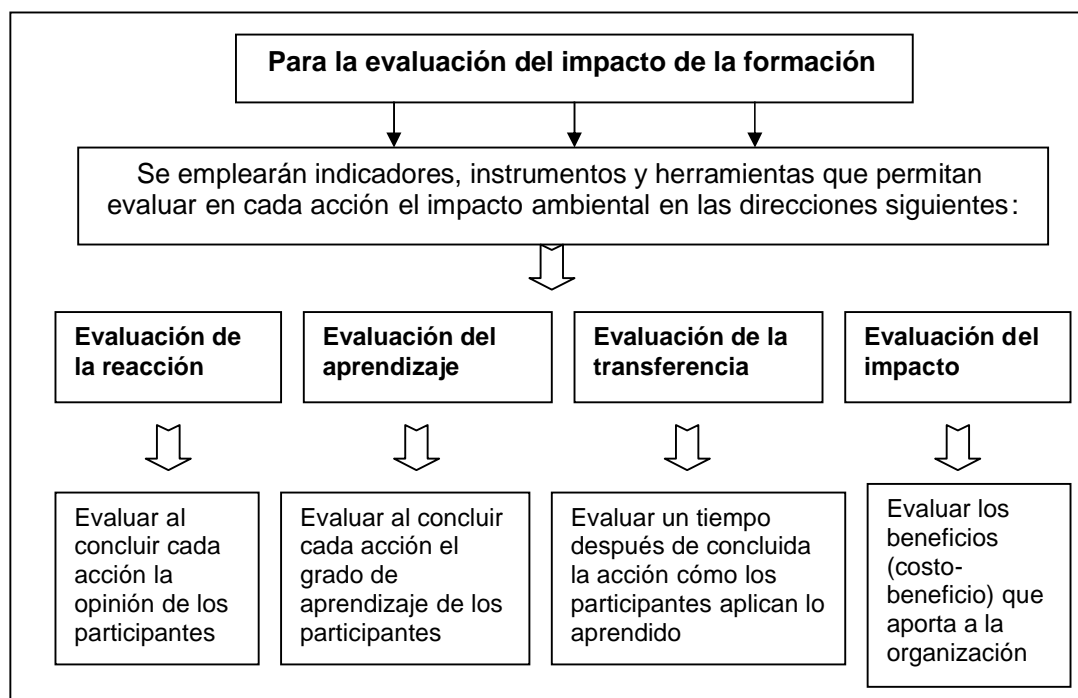


Grafico No. 1. Procedimiento para evaluar el impacto de la formación recibida
(Fuente: Elaboración de los autores)

IX. Revisión por la dirección

La alta dirección analiza periódicamente el cumplimiento de las acciones de formación y desarrollo en temáticas ambientales del Plan de Capacitación y Desarrollo de la organización y realiza las acciones preventivas o correctivas necesarias para resolver las dificultades que se presentan (NC-SGICH-3001), con el fin de evaluar:

- Cumplimiento de las acciones previstas
- Participación planificada de los trabajadores
- Aseguramiento material, humano y financiero
- Evaluación del impacto
- Dificultades presentadas y medidas tomadas para su solución

El procedimiento descrito se representa en el grafico 2.

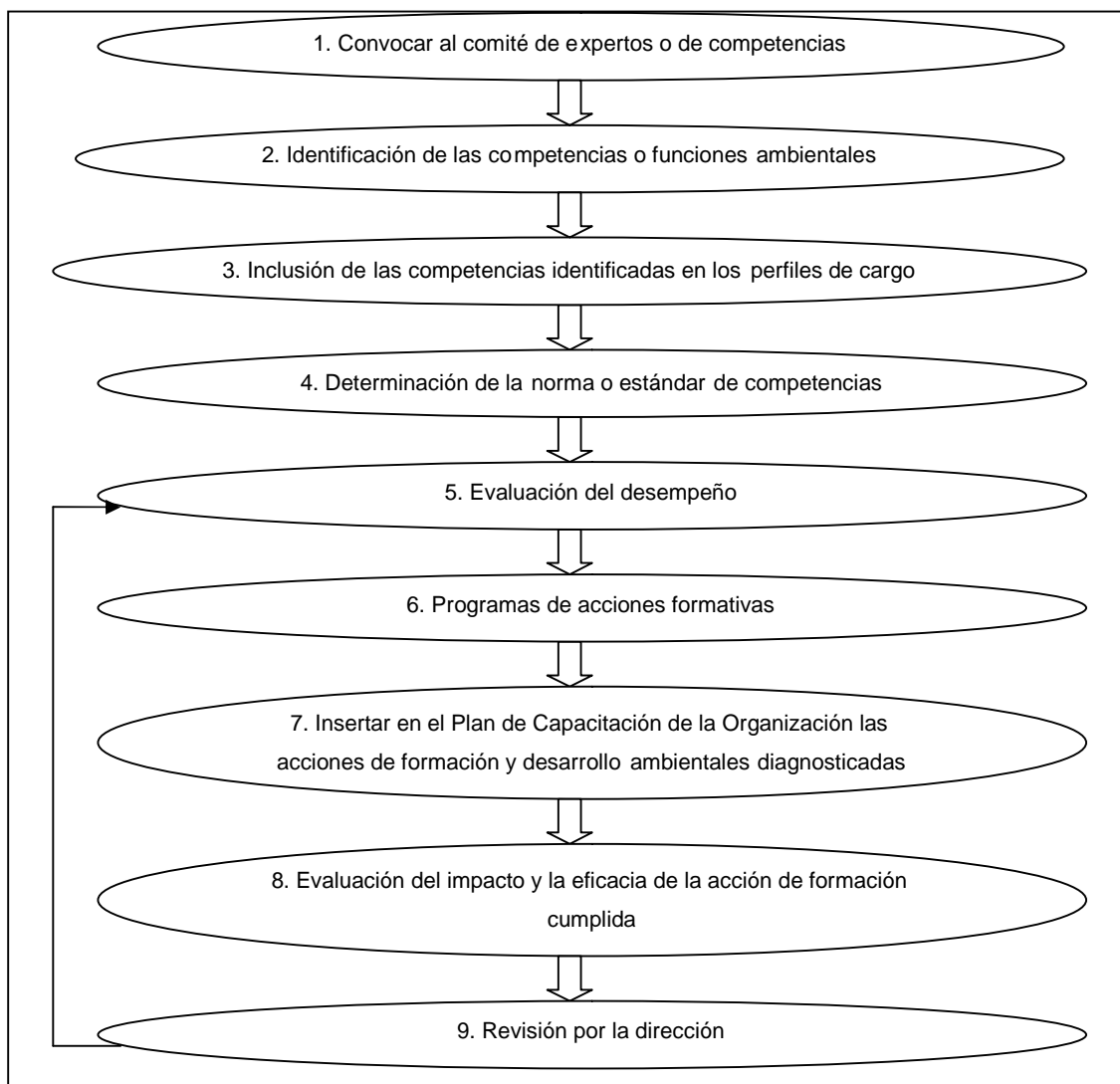


Gráfico No. 2. Pasos para la realización del procedimiento propuesto. (Fuente: Elaboración de los autores)

DISCUSIÓN

El procedimiento descrito, en función de lograr un óptimo desempeño ambiental de los ocupantes de los puestos y como resultados de la organización, permite:

- La identificación de las competencias ambientales requeridas y las que poseen las personas.
- Las normas o estándares de competencias ambientales para cada unidad y elemento de competencia.
- La planificación eficaz de las necesidades de formación y desarrollo ambientales.

- La integración en el Plan de Capacitación de la organización de todas las acciones ambientales requeridas, según los procesos y actividades de la organización.
- La integración eficiente del Sistema de Gestión Ambiental desde la base (el puesto de trabajo) con el Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano .
- Un ajuste adecuado entre puesto-hombre-desempeño ambiental-formación ambiental-evaluación ambiental, para lograr la protección del medioambiente y la introducción de prácticas de producción más limpias y sustentables.

La Norma Cubana ISO 14004:2004 plantea: “Una organización debería identificar y evaluar cualquier diferencia entre la competencia necesaria para realizar una actividad y la que posee el individuo requerido para realizarla. Esta diferencia se puede corregir mediante educación, formación, desarrollo de habilidades, etc.”; pero no instrumenta una metodología para la identificación , medición y evaluación de las referidas competencias , lo cual se materializa en el procedimiento propuesto en este trabajo.

Este ha sido socializado en las empresas que participaron en la ejecución del proyecto *Estrategia de actuación para la mejora de la gestión ambiental en las empresas en perfeccionamiento empresarial de Santiago de Cuba*, así como en otras, a través de talleres realizados en la Cámara de Comercio ; de ahí que constituya un instrumento útil y de gran aceptación para la implementación de la familia de las normas cubanas 14000, que pretenden revertir los resultados deficientes en la gestión ambiental de las empresas del territorio.

CONCLUSIONES

Se propone un procedimiento que en el orden metodológico y práctico permite su aplicación en los puestos de trabajo asociados a todos los procesos; asimismo, se cuenta con una herramienta para el perfeccionamiento de los procesos de formación, desarrollo y evaluación del desempeño ambiental sobre la base de las competencias laborales , para perfeccionar la gestión ambiental desde un enfoque integrado, sistémico y sustentable.

Su aplicación permite:

- Desarrollar un programa de capacitación que implementa el SGA en la práctica de acuerdo con la NC ISO 14001, y que se adecua a cualquier nivel jerárquico, desde el directivo hasta el obrero.

- La implementación del requisito: Capacitación, toma de conciencia y competencia (ítem 4.4.2), de la NC ISO 14001: 2002 y de la NC ISO 14004:2002.
- Crear capacidades en el capital humano (cuadros, especialistas y el resto de los trabajadores) de las empresas, de manera que estas ayuden a ganar conciencia sobre la relevancia de sus actividades y de cómo se puede contribuir al eficaz desempeño ambiental.
- Garantizar que todo el personal que labore en la organización sea competente en la dimensión ambiental sobre la base de la formación, habilidades y conocimientos apropiados en sus puestos o cargos.
- Lograr en las organizaciones un enfoque más holístico en la gestión de las competencias laborales.
- Al integrar la formación y desarrollo ambiental al SGICH se logra, según se plantea en la NC PAS 99: 2008, mayor enfoque de proceso, menos conflictos entre los sistemas, menos duplicación y burocracia y mayor efectividad en la gestión empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, Idalberto. (1994). *Introducción a la teoría general de la administración*. 3 ed. Colombia: Mc Graw-Hill.

Norma cubana ISO 14001: 2004. Sistema de Gestión Ambiental. Especificaciones y directrices para su uso. Oficina Nacional de Normalización

Norma Cubana 3001: 2007. Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano: Requisitos. Oficina Nacional de Normalización.

Norma Cubana PAS 99: 2008. Especificación de requisitos comunes del sistema de gestión como marco para la integración. Oficina Nacional de Normalización.

Norma cubana ISO 14004: 2004. Sistema de Gestión Ambiental—Directrices generales sobre principios, sistemas y técnicas de apoyo [ISO 14004:2004 (traducción certificada), IDT]. Oficina Nacional de Normalización.

Recibido: mayo de 2013

Aprobado: agosto de 2013