

## **CAPÍTULO VII.- CONCLUSIONES**

En lo que se refiere a los Centros SCT actualmente se refleja que existe un gran rezago en la aplicación de herramientas informáticas debido principalmente a la falta de capacitación y además de no contar con equipos informáticos actuales, faltan políticas orientadas a la designación de mayores recursos para la capacitación.

Las actividades a las que se les dedica mayor tiempo son los proyectos y presupuestos y para realizarlos se requiere de programas en los cuales se tiene un conocimiento en su mayoría básico, lo cual no permite que realicen de manera eficiente sus actividades ya que subutilizan el equipo de cómputo, al no aprovechar la diversidad de programas que existen en el mercado para el análisis y seguimiento de las obras como el caso de Project, Pert, Neodata, Time Line, TCHART, etc.

En cuanto a la infraestructura, sólo los Centros SCT cuentan con una red, lo que imposibilita el intercambio de información con las Residencias de Obra, el compartir periféricos, internet y el trabajar en un mismo proyecto varias personas a través de la red.

Queda claro que en la medida que los Centros SCT capaciten a su personal mejorarán sus conocimientos, habilidades y actitudes, lo que representa un desempeño más eficiente en las funciones que realizan y por lo tanto contribuirán más en el cumplimiento de metas que se fije el Centro SCT.

Además es importante señalar que se requiere de una reingeniería para todos los sistemas que actualmente se operan en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes ya que no son los adecuados en cuanto a la operación de los mismos, pues su plataforma ya no es la adecuada y para el usuario que se capacita en la herramienta informática lo ve como una obligación aprender la misma y no como un gusto al realizar su trabajo, siempre tiene que apoyarse con

las áreas administrativas centrales para sus dudas y problemas que se le presentan.

Se tiene que vencer el paradigma de que la capacitación está desligada de las necesidades del sector productivo, para que las dependencias gubernamentales la vean como una opción para el desarrollo de su Centro SCT.

Para ello, se desarrollo este plan de capacitación basado en competencias laborales que dirige la capacitación a la problemática específica de cada Centro SCT, ya que se parte de un diagnóstico de necesidades de capacitación donde refleja la falta de conocimiento del personal y se capacita sólo en la parte que le falta al trabajador para ser eficiente en sus funciones.

Los cursos se imparten a nivel avanzado, por lo que no hay ningún problema en cuanto a las necesidades de capacitación sobre algún programa para proyectos de ingeniería civil o arquitectura.

La capacitación en nuestro país debe ser una actividad planeada y programada que se realice de manera continua, ya que las exigencias de los mercados así lo requieren.

No se debe olvidar que los resultados de la capacitación deben ser siempre calificados mediante una evaluación del desempeño y ésta debe enlazarse con incrementos de sueldo, entre otras formas de recompensar el esfuerzo del empleado. De otra manera, cualquier intento por motivar al personal para que mejore continuamente perderá credibilidad.

La capacitación no debe ser un fin sino un medio para que los Centros SCT logren alcanzar el éxito y el servicio que ofrezcan a la ciudadanía sea de calidad.

Si con este proyecto de capacitación logro contribuir para un mejor desarrollo del personal y de los Centros SCT, estaré satisfecho.