
CAPÍTULO 10

DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN MICROEMPRESAS DE LA REGIÓN SIERRA DE AMULA, JALISCO

Ada Alejandra Gómez Guzmán¹
David Espinoza Gómez²

Resumen

En una perspectiva global, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) señalan la importancia de la educación y la formación para las personas, lo cual proporciona mayores oportunidades para el desarrollo de potenciales y por ende participación activa en la dinámica económica de un país (OCDE, 2019). El propósito de esta investigación es determinar las necesidades de capacitación para el incremento de competitividad en las microempresas. En la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas ENAPROCE (INEGI, 2018) se menciona que entre las causas del cierre de las MiPyMES se encuentran la falta de capacitación como una de las cuatro razones principales. En la misma encuesta se muestra que el nivel de escolaridad de los trabajadores de MiPyMES en educación básica es de 39.9%, seguido por nivel medio superior con 29.5%, educación superior con 17.9% y sólo el 12.6% del total ofrece capacitación a su personal, lo que justifica la necesidad de conocer si el factor capacitación puede considerarse como promotor de cambio en los resultados de las microempresas. Se trata de una investigación cualitativa donde se indagó con los microempresarios sobre las necesidades de

¹ Maestra en administración y gestión regional. Docente de tiempo completo del CUCSUR, Universidad de Guadalajara. ada.gomez@academicos.udg.mx

² Estudiante de la licenciatura en Cultura Física y Deportes del Centro Universitario del Sur, Universidad de Guadalajara. despinozagomez344@gmail.com

capacitación y temáticas a llevar a cabo. Los resultados preliminares muestran que pocas microempresas capacitan a su personal y las estrategias utilizadas para hacerlo llegan a ser costosas. Parte de los resultados incluyen propuestas accesibles en vinculación con instituciones educativas públicas.

Palabras clave: Capacitación, Pymes, sector manufacturero.

Abstract

In a global perspective, international organizations such as the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) point out the importance of education and training for people, which provides greater opportunities for the development of potential and therefore active participation in the economic dynamics of a country. country (OECD, 2019). The purpose of this research is to determine the training needs to increase competitiveness in microenterprises. At the National Survey on Productivity and Competitiveness of Micro, Small and Medium Enterprises ENAPROCE (INEGI, 2018) mentions that the lack of training is among the causes of the closure of MSMEs as one of the four main reasons. The same survey shows that the educational level of MSME workers in basic education is 39.9%, followed by higher secondary level with 29.5%, higher education with 17.9% and only 12.6% of the total offers training to their staff. which justifies the need to know if the training factor can be considered as a promoter of change in the results of microenterprises. This is a qualitative research where microentrepreneurs were asked about training needs, topics and strategies to be carried out. Preliminary results show that few microenterprises train their staff and the strategies used to do so are costly. Part of the results include accessible proposals in connection with public educational institutions.

Keywords: Training, SMES, manufacturing sector.

Introducción

Los impactos que puede tener un plan de capacitación eficiente en las empresas han sido estudiados por diversos autores en investigaciones previas. Por ejemplo, Escamilla Küster y Vila (2013) presentan un

análisis de los efectos de la planificación en la formación, desde la perspectiva del rendimiento e impacto en las ventas además del liderazgo participativo del directivo, aunado al fomento en el uso de la tecnología. Aunado a lo explicado por Danvila y Sastre (2007) con un estudio realizado sobre el diseño de programas formativos para las empresas.

En este capítulo se realizó una investigación de opciones de capacitación en instituciones públicas y privadas, investigación documental y trabajo de campo a través del grupo focal con microempresarios del sector manufacturero en la Región Sierra de Amula, Jalisco. Los resultados muestran diversas opciones accesibles para las empresas que deseen capacitar su personal haciendo uso de las mismas, ya que muchas de ellas son en línea y gratuitas, otras son a bajo costo y presenciales.

Sobre las limitaciones que los microempresarios identifican para no contar con planes de capacitación eficientes en sus empresas responde a cuestiones financieras y temores de los empresarios hacia el comportamiento de sus empleados una vez capacitados.

Conocer las características de las necesidades de capacitación de las microempresas permite contar con un referente relevante al momento de diseñar propuestas de capacitación por parte de instituciones de educación superior y políticas públicas de gobiernos municipales, estatales y nacionales.

Planteamiento del problema

El problema de investigación de este proyecto es evitar el cierre de microempresas por falta de ventajas competitivas, definidas como aquellas características que tiene una empresa que la hacen diferente a las demás, una ventaja sostenible en relación a los competidores y que al mismo tiempo permite alcanzar mejores resultados además de ser superiores en el mercado (Porter, 2010).

Las micro, pequeñas y medianas empresas se encuentran presentes en todos los sectores productivos; por lo tanto, tienen innumerables diferencias en cuanto a cultura organizacional se refiere, ya que en la misma se involucran no sólo las características de la actividad principal a la cual se dedica, sino que también influyen las personas que la conforman, desde los dueños hasta los empleados, por ello es tan difícil tener una conceptualización única de las MIPyME (Burns, 2006). Dentro de toda su variedad, las MIPyME cuentan con aspectos comunes,

como sus escasas estrategias administrativas, normalmente el gerente es propietario de la empresa, tienen un mercado reducido, recientemente constituidas y por lo general son empresas familiares por lo que es común que los trabajadores sean parientes (Maldonado *et al.* 2016).

Es común que una MIPyME cierre sus puertas en corto tiempo. Al respecto, en la Encuesta sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas mejor conocida como ENAPROCE (INEGI, 2018) se identificó que entre los principales motivos del cierre de estas empresas está la falta de recursos a través de financiamientos, la segunda causa fue la competencia que ejerce sobre ellas las empresas informales, en tercer lugar aparece la falta de capacitación laboral que se brinda a los empleados y en cuarto sitio los impuestos que se ven obligados a pagar y que muchas veces es muy difícil cubrir.

En esta investigación se busca determinar las necesidades de capacitación para el incremento de competitividad en las microempresas. Se habla de la eficacia de la educación para el éxito en los negocios al mejorar el desempeño de los colaboradores y con ello su productividad.

El promedio nacional sobre escolaridad del personal que labora en las pequeñas y medianas empresas de México, según datos de la ENAPROCE recae en el 39.9% que estudiaron educación básica, seguido por el 29.5% de nivel medio superior y por último 17.9% estudió hasta nivel superior. Otro dato importante es que sólo el 12.6% del total de la muestra brinda capacitación a sus trabajadores. En este punto se resalta la importancia de conocer en qué grado se capacita en la Región Sierra de Amula de Jalisco, y si los empresarios consideran la misma como una acción beneficiosa a mediano o largo plazo.

Los estudios que existen al respecto mencionan las bondades de la formación en el desarrollo de las habilidades y, por ende, la mejora de la gestión en las empresas. Escamilla, Küster y Vila (2013), en su trabajo sobre *La formación en el ámbito de la empresa en general y de las ventas en particular* concluyen en la importancia de la capacitación para el área de ventas, más cuando se busca el desarrollo de los empleados.

En este punto, es posible preguntarse: ¿Por qué la capacitación en las microempresas es poca o nula?, ¿en qué porcentaje la capacitación puede convertirse en una herramienta de mejora continua para las empresas?, ¿qué características deberá tener la capacitación para ser efectiva? Estas preguntas detonadoras llevan a la definición los objetivos de investigación.

Objetivos

General

Determinar por medio de un estudio descriptivo las necesidades de capacitación de las microempresas manufactureras de la Región Sierra de Amula, para contar con elementos para la propuesta de un programa de capacitación pertinente.

Específicos

1. Indagar las opciones de capacitación para empresas manufactureras que se encuentran disponibles actualmente en la oferta de dependencias públicas y privadas.
2. Describir las principales limitantes que tienen las empresas del área de estudio para realizar de manera eficiente programas de capacitación de personal.

Hipótesis

H1. Los resultados del estudio muestran que existe escasez de capacitación en las microempresas manufactureras del área de estudio.

H2. La principal razón por la que no se tienen programas de capacitación en las empresas del estudio es por la limitación de recursos financieros para este fin.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son las necesidades de capacitación que tienen las microempresas del sector manufacturero ubicadas en la Región Sierra de Amula?

¿Cuáles son las principales limitantes para la realización de programas de capacitación eficientes en las empresas del área de estudio?

Justificación

Dentro de lo que busca con esta propuesta de investigación, es orientar a los gerentes de microempresas manufactureras del área de estudio para potenciar sus factores de competitividad utilizando la capacitación como un medio para lograrlo.

El principal valor agregado del presente trabajo de investigación es el apoyo que se brindará a las empresas de la muestra, ya que se trabajará de manera cercana con ellas, escuchando sus requerimientos y necesidades de capacitación. Como se aplicará un diagnóstico, se considera que la experiencia que tendrán las empresas y sus colaboradores puede ser una oportunidad para medir sus debilidades y fortalezas.

Dentro de lo que se espera lograr con este trabajo se encuentran beneficios para las empresas que forman parte de la muestra dentro de la Región Sierra de Amula del estado de Jalisco, al proporcionarles opciones de capacitación identificadas en instituciones públicas y privadas que pueden ser de libre acceso o de bajo costo.

También se visualizan aportes para la sociedad y gobierno, ya que la información permitirá tener referentes para la toma de decisiones en distintos sectores, ya que puede utilizarse para el despliegue de programas de formación y capacitación, diseño de políticas públicas o programas de apoyo social.

Como es posible observar, se puede impulsar a las MIPyME con el modelo de innovación conocido como de triple hélice propuesto por Etzkowitz (2002) donde se busca la interacción de tres elementos fundamentales los cuales son universidades, industrias o empresas y el gobierno. A través de estas relaciones cada elemento se enriquece y avanza en su desarrollo obteniendo grandes beneficios en común.

Para la diseminación de los resultados del presente estudio, se visualiza la publicación de artículos científicos en revistas de reconocido prestigio, asimismo, durante el desarrollo del presente trabajo y al final del mismo, pueden realizarse la presentación de ponencias en foros, coloquios y seminarios de carácter nacional e internacional.

Marco teórico

La capacitación laboral y sus beneficios para el desempeño del personal en las empresas, son las principales variables de estudio del presente trabajo. Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) resalta el objetivo número cuatro con la *educación de calidad* y en el objetivo ocho de *trabajo decente y crecimiento económico*, con lo que lleva a considerar la relación entre educación y crecimiento económico. Razón por la cual, el presente trabajo se enfoca en estas dimensiones y con ello los análisis de resultados.

El análisis documental realizado para la fundamentación teórica del mismo se diseñó tomando en cuenta dos dimensiones, la primera es económica y la segunda, educativa. Por lo cual, las teorías revisadas fortalecen ambas dimensiones hasta concluir en una teoría que aglutina ambas y permite mostrar las bondades de su combinación.

Dimensión económica

La primera teoría que se tomó en cuenta es la de la Administración científica de Taylor (1911), la cual establece las bases de la administración de empresas como una ciencia y no como una práctica o una técnica, como se había realizado hasta antes de su establecimiento por el autor de la misma. Ya en esta parte de la historia de la administración se realizaban análisis científicos de los procesos y puestos de trabajo, de tal forma que los conocimientos que se obtuvieran de dichos registros pudieran llevar a una mayor eficiencia en el trabajo realizado por los empleados. Taylor señala que con ello se pueden revertir los efectos de las épocas de crisis como el desempleo, falta de presencia en el mercado y cierre de empresas, con un efecto más permanente y de largo plazo.

En otro orden de ideas, se realizaron aportes de parte de Michael Porter (2010) a la ventaja competitiva de las empresas, donde se señala que una empresa es una unidad importante en la economía de un país, ya que impulsa la dinámica nacional. Por ello, se requiere implementar acciones para que las empresas permanezcan y sus beneficios se extiendan.

Por último, los aportes a la administración estratégica realizados por Ansoff (1997) permiten llevar a cabo el proceso a través de una serie de pasos que van desde el análisis ambiental de la empresa tomando en cuenta los factores internos y externos del negocio, seguido por la formulación de estrategias de acuerdo con las necesidades detectadas en el primer punto, luego la implementación de la estrategia con el apoyo de todos los miembros de la organización para finalizar con la evaluación de los resultados obtenidos y el control de los errores que se hayan podido presentar en el proceso.

Dimensión educativa

En primera instancia, se puede señalar las aportaciones realizadas por Weber desde inicios del siglo veinte, donde realizó aproximaciones a

la profesionalización del trabajo, concepto que puede equipararse a la capacitación laboral como se conoce actualmente. En ese tiempo lo que se buscaba era lograr la conceptualización de las profesiones para una organización más eficaz en las áreas en las cuales se desarrollaban (Ballesteros, 2007).

Incluso organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) enfatiza la importancia de la formación para trabajar en la sociedad del conocimiento. El principal argumento al respecto es una serie de ventajas de tipo social y económicas derivadas del aprendizaje, la educación y la formación de las personas.

Otra teoría importante a tomar en cuenta es la del aprendizaje sociocultural de Vygotsky en la cual se menciona las ventajas del estilo de enseñanza-aprendizaje de las personas. Explica que el aprendizaje requiere contar con las herramientas necesarias para lograr su propio aprendizaje interactuando con su medio (Salas, 2001). Esto lleva a pensar que una persona que puede aplicar los conocimientos adquiridos por medio de capacitaciones laborales directamente en su área de trabajo, tendrá un aprendizaje más significativo.

Para finalizar, la Teoría del aprendizaje organizacional de Senge (2005), permite conjugar la dimensión económica y educativa antes explicada a través de sus aportes en el área empresarial. Por medio de esta teoría se señala que el aprendizaje crea capacidades de manera interna en las empresas, las cuales permiten lograr una ventaja competitiva.

Beneficios de la capacitación para las empresas

En la revisión documental se encontraron diversos beneficios de la capacitación en las empresas. Entre los que destacan el aumento del éxito empresarial y la economía, también el incremento de la creatividad y la innovación (Durán *et al.* 2016). Los mismos autores concluyen que la innovación del talento humano incrementa la capacidad de las personas, además que al realizar capacitación en los empleados se puede incrementar la creatividad que el talento humano genera y con ello se lograr mayores resultados empresariales.

Estudios realizados previamente muestran que los empresarios se preocupan por capacitar al personal, por ejemplo, la investigación de Maguiña (2016) buscaba determinar y describir las características de la capacitación y costos de las mismas en microempresas de

comercio en Perú, los resultados mostraron que el 70% de los empresarios consideran a la capacitación como una inversión que se refleja en el desempeño y por lo tanto impacta de manera positiva en la productividad de la empresa. Sin embargo, sólo el 40% de los encuestados comentan que tuvieron capacitaciones en sus empresas, lo que muestra un bajo número de formación para la mejora de dichas instituciones.

Otra investigación desarrollada por Ávalos-Monge y Murillo-Méndez (2013) identificó números similares a los de Maguiña. En su estudio realizado en la Zona Occidente de Costa Rica, más del 50% de los encuestados no contaban con capacitación laboral en un periodo de dos años previos. Explican que los esfuerzos para la capacitación en el sector microempresarial de la zona de estudio son débiles y lo que se ha realizado no responde a las verdaderas necesidades de los interesados.

En el mismo tema, Castillo (2022) en su trabajo de investigación realizado, buscó identificar una propuesta de mejora para gestión de la calidad y capacitación de microempresas en Sullana, Perú. Entre sus resultados resaltan que el 31.34% considera que los beneficios de las capacitaciones de sus empleados pueden observarse en el mediano plazo, no de inmediato como podría pensarse. Asimismo, que las capacitaciones son bien recibidas por los empleados ya que el 49.25% de ellos participan en los programas de capacitación de sus empresas y sobre su utilidad señalan que éstas les ayudan a mejorar sus conocimientos, a mejorar la atención al cliente y a la mejora continua de los servicios de las empresas.

Por último, Mungaray y Ramírez (2007) realizaron una investigación donde se encontró que los microempresarios, a raíz de las características de su negocio, se centran en los aspectos más urgentes de los mismos, tales como la producción y entrega de sus productos o servicios, por lo que los aspectos de planeación y mejora continua no son prioridad en su agenda. Lo anterior lleva a concluir que contar con programas de capacitación laboral en microempresas es una tarea complicada para sus líderes pero que, de llevarse a cabo, traería incontables beneficios para las mismas y con ello, para la economía de sus países de origen.

Metodología

El tipo de estudio es descriptivo, donde se busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis. También,

es una investigación no experimental y de enfoque cualitativo, definido como la investigación que tiene como finalidad la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación por medio de la identificación de los elementos que lo componen y la relación entre ellos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Las herramientas utilizadas para obtener información son dos, el primero es la revisión documental y el segundo es el método de grupo focal, Se reconoce la diversidad de aplicaciones de esta técnica en los estudios de mercado, en la elaboración de cuestionarios de encuestas sociales o en la evaluación de programas y la relación con grupos que funcionan como terapia y que son usados comúnmente por profesionales de la salud mental.

Su definición se centra en tres incisos siguientes:

- a) Propósitos de investigación aplicada en dicho campo para la familiarización con el tema, prueba de cuestionarios, cambio de imagen u orientación, etcétera.
- b) Lugar habitual de realización en escenarios formales, no naturales, de entrevista.
- c) Estilo de moderación semidirigido o dirigido, generalmente sienta el formato de la entrevista y la interrogación (Valles, 2000).

Para el análisis de la información obtenida se utilizó el análisis comparativo y generalizaciones empíricas por medio de la hermenéutica. La muestra es no probabilística, y la técnica de muestreo fue por cuota de 20 microempresarios del sector manufacturero, con 5 a 10 empleados.

Análisis y discusión de resultados

Los resultados se presentan organizados en dos partes, la primera son las opciones de capacitación identificadas en ofertas públicas y privadas que pueden ser de utilidad para microempresas. En la segunda parte, se muestran las limitaciones de las empresas del estudio en materia de capacitación laboral.

Opciones de capacitación en dependencias públicas y privadas

De acuerdo con la investigación documental se lograron identificar diversas ofertas de cursos de capacitación en dependencias públicas y

privadas. Dentro del sector público se encuentran varios programas de capacitación, como los de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, que busca promover acciones que puedan favorecer la incorporación de personas buscadoras de un trabajo digno, garantizándoles el acceso seguro al desempleo e incluso la buena relación entre el obrero y el patrón a través del diálogo y una resolución consensuada de los conflictos. Ellos afirman como uno de sus objetivos dar opciones de capacitación a la población trabajadora y a los que buscan empleo, para que aumenten sus habilidades, conocimientos, competencias y valores para que puedan tener mayores opciones de empleo y ascenso laboral (Gobierno de la Ciudad de México, 2022).

Sus cursos de capacitación suelen durar solo uno, dos o tres días y dependiendo del número de días, se determina el tiempo de duración en horas de cada curso, partiendo desde 3 hasta 5 horas por día, siendo la más común de 3.5 horas y siendo todos presenciales.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social se centra en intentar impulsar el potencial de las personas promoviendo la capacitación, el trabajo, la productividad, así como mejorar las condiciones de los trabajadores a nivel Jalisco. Su objetivo principal es “Contribuir en la generación de empleo formal, digno y de calidad para los y las jaliscienses; fomentar el respeto, la igualdad y la equidad en los centros de trabajo y promover la justicia laboral entre patrones y trabajadores” (Gobierno de Jalisco, 2023).

Los cursos de capacitación solamente son de un día y tienen una duración de 2 horas. Estos cursos van cambiando cada mes, pero su duración siempre es la misma al igual que su modalidad, la cual es presencial. Estos son algunos de los programas dentro del sector público, existen más, aunque no se incluyen en este escrito.

Entrando en el sector privado se incluyen los de Cursos Guadalajara, dedicado a la asesoría de negocios y la importancia de la capacitación para impulsar a las personas a un crecimiento personal y laboral. Su misión es: “Somos un instituto privado de capacitación empresarial, dedicado a ofrecerte Cursos, Talleres, Conferencias, Capacitaciones y Diplomados con una alta calidad educativa y a un precio accesible” (Cursos Guadalajara, 2022).

Sus cursos de capacitación son numerosos, cuentan con las dos modalidades junto con opciones que faciliten la finalización de los cursos. Las horas varían, algunas pueden ser de 40 horas con una duración de 20

semanas asistiendo sólo un día o tomando la clase en línea siendo igualmente sólo un día y estando 2 horas dependiendo de la modalidad elegida.

Otra opción es la División de Educación Continua de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la cual busca personas que puedan desarrollar actividades para apoyar a su ámbito laboral y profesional. Se busca que: “Las y los participantes identifiquen los elementos y medios que conforman las estrategias efectivas que le permitan lograr el éxito profesional actual y a futuro en su gestión como directivo de una institución pública o privada” (UNAM, 2024). Si bien, la oferta de cursos es limitada, pueden ser de apoyo para las microempresas. La duración de éstos es de unas 20 horas durante 4 semanas y con un costo de \$1,600 pesos por la plataforma de Moodle, siendo este un curso 100% en línea.

Para terminar con el sector privado, tenemos la plataforma de Capacítate para el Empleo que tiene como propósito “fortalecer a las personas para que puedan desarrollarse por encima de las circunstancias, por adversas que éstas sean, y mejorar su calidad de vida a través del desarrollo de competencias productivas, oportunidades de empleo, autoempleo, creación de pequeños negocios y de la actualización de sus conocimientos para su profesionalización” (Capacítate para el empleo, 2023).

La lista de cursos es extensa y variada, la duración depende de cada persona, estos cursos no obligan a terminarlo en un tiempo determinado, suelen ser de más desde cinco hasta más de 100 horas de duración. Incluso en algunos temas se tienen diplomados y certificaciones.

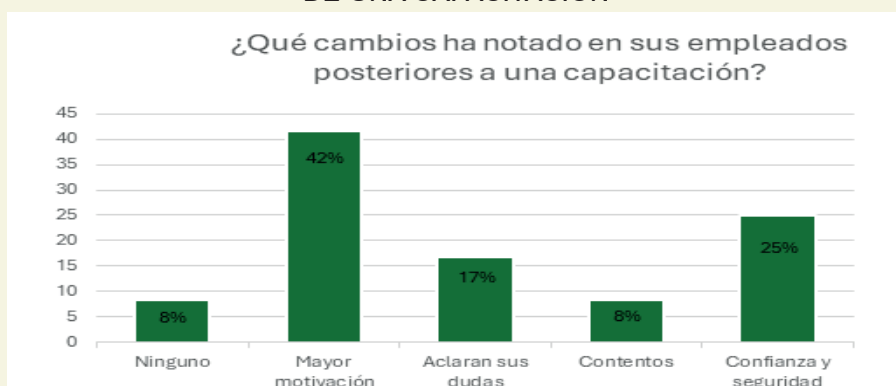
Limitantes de las microempresas para el desarrollo de programas de capacitación

El grupo focal de microempresarios de la Región Sierra de Amula con el que se trabajó estuvo constituido por el 47% de hombres y 53% de mujeres, cuyas edades en su mayoría se ubicó en los 26 a 45 años con 44%, seguido del 32% de 18 a 25 años, por lo que se pueden considerar adultos jóvenes, aunque también se tuvo participación del 21% de empresarios entre los 46 a 65 años y el 3% de más de 66 años.

Una de las preguntas que se realizaron a los empresarios fue si contaban con un plan de capacitación, a lo que el 84% señaló que no lo tenían en sus instituciones, sólo el 16% comentaron que sí cuentan con planes de capacitación para sus empleados.

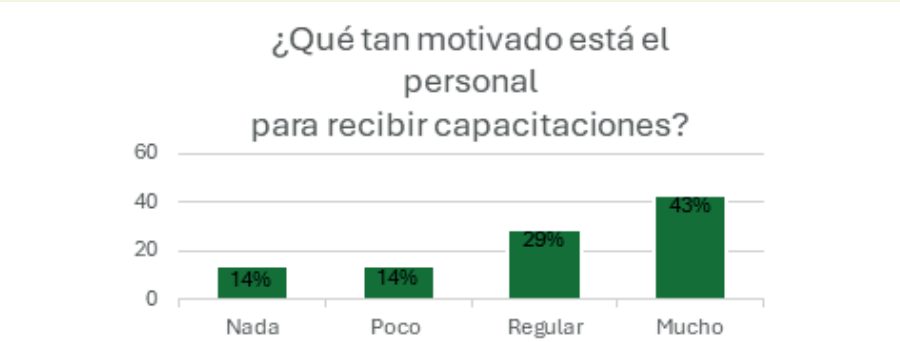
FIGURA 1. RAZONES POR LAS QUE NO SE TIENEN CAPACITACIONES

En la figura 1 se muestran las principales razones por la que las empresas del estudio no cuentan con programas de capacitación para su personal. La mayoría, representada por el 34%, señala que no tienen ingresos suficientes para llevarlas a cabo, otro 30% explica que realizar capacitaciones es tiempo perdido para el negocio, el cual es necesario para los procesos medulares de los mismos, como la producción, distribución o ventas. Otra razón, señalada por el 25% de la muestra, es considerar que al capacitar a los empleados se corre el riesgo de que se vayan de la empresa y la inversión en capacitación se pierda. Por último, sólo el 17% piensa que la razón de que no haya capacitaciones responde a las posibles solicitudes de aumento de sueldo de parte de los empleados que cumplan con programas de formación.

FIGURA 2. CAMBIOS EN LAS PERSONAS DESPUÉS DE UNA CAPACITACIÓN

En la figura 2 se muestran los cambios en las personas después de haber recibido una capacitación, según lo señalado por los empresarios en el grupo focal. La gran mayoría, es decir 42%, dijeron que los empleados se muestran más motivados para hacer su trabajo. Otro 25% explican que han notado mayor confianza y seguridad en la realización de sus tareas cotidianas, seguida del 17% que comentó que gracias a las capacitaciones se aclaran sus dudas en la forma en que deben realizar sus actividades. Sólo 8% mencionaron que están más contentos y en la misma medida, que no notaron ningún cambio posterior.

FIGURA 3. GRADO DE MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS PARA PARTICIPAR EN CAPACITACIONES



En la figura 3 se muestra el grado de motivación de las personas para recibir capacitaciones laborales. 43% de los empresarios del estudio señalaron que sus empleados están muy motivados en capacitarse, 29% que dicha motivación es regular y 14% poca o nula motivación para formar parte de capacitaciones dentro de la empresa.

TABLA 1. TEMÁTICAS DE CAPACITACIONES ANTERIORES

Área de conocimiento	Temática específica
Salud	Primeros auxilios
Contabilidad	Software contable
Psicología social	Empoderamiento
	Motivación personal
	Clima laboral
Marketing	Ventas
	Neuromarketing

En la tabla 1 se concentraron las temáticas que los empresarios señalaron como las que han tenido en las capacitaciones de los últimos años. Las mismas se concentran en cuatro áreas del conocimiento que son la salud, la contabilidad, la psicología social y el marketing. Es posible darse cuenta que dichas capacitaciones responden a necesidades específicas de las empresas como en el caso del neuromarketing, software contable, clima laboral y las ventas, pero también fomentan el desarrollo humano de los trabajadores como es el tema de empoderamiento, motivación personal.

TABLA 2. TEMÁTICAS CONSIDERADAS IMPORTANTES PARA LAS EMPRESAS.

Área de conocimiento	Temática específica
Contabilidad	Contabilidad e impuestos
Psicología social	Trabajo en equipo
Salud	Seguridad laboral
Marketing	Atención a clientes
Informática	Herramientas digitales
Varias	Técnicas específicas de la empresa

Para finalizar con los hallazgos identificados en el trabajo de campo, en la tabla 2 se detallan las temáticas que los microempresarios consideran importantes para futuras capacitaciones. Se tienen áreas de conocimiento diversas como la contabilidad, psicología social, salud, marketing, informática y cuestiones técnicas específicas para cada negocio. Las temáticas van desde el trabajo en equipo, la contabilidad e impuestos, seguridad laboral, atención a clientes, uso de herramientas digitales hasta actualización en técnicas especializadas propias de cada organización.

Conclusiones y recomendaciones

La importancia que tienen las micro y pequeñas empresas a nivel nacional e internacional llevan a indagar diversas opciones que les permitan mantenerse en el mercado y continuar brindando sus beneficios al país en que se ubican. Para el presente estudio se planteó la opción de aportar en aspectos de capacitación y con ello buscar mejorar el desempeño y ventajas competitivas en los micronegocios de la Región Sierra de Amula en Jalisco.

Después de la revisión documental se localizaron opciones de capacitación para empresas manufactureras que actualmente se encuentran disponibles en dependencias públicas, a bajo costo, ya que ésta es una razón por la que no ofrecen capacitación los microempresarios a sus empleados según los resultados obtenidos. Entre dichas opciones que pueden solventar esta situación se encuentran los programas de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el estado de Jalisco, con cursos gratuitos o a bajo costo, como los de la División de Educación Continua de la UNAM. En el sector privado, se tienen plataformas como Capacítate para el empleo y Cursos Guadalajara, los cuales son presenciales, semipresenciales o virtuales, con la opción gratuita o con pago por el servicio.

Los resultados de la investigación de campo, dentro del grupo focal analizado se encontró que más del 80% de las empresas no cuentan con un plan de capacitación. Dentro de las principales limitantes que se identificaron en las empresas del área de estudio para llevar a cabo de manera eficiente programas de capacitación de personal es la falta de recursos económicos para realizarlo; sin embargo, otra razón es que se considera una pérdida de tiempo según el criterio de los empresarios porque se descuida la actividad principal de la empresa para atender los tiempos y actividades de las capacitaciones.

Como resultado del presente estudio se concluye que es prioritario generar conciencia entre los microempresarios del sector manufacturero de la Región Sierra de Amula en la importancia de la capacitación para sus empleados, así como sus ventajas para la productividad y competitividad. Haciendo énfasis que, a pesar que se tiene que enfocar en la realización de las tareas de capacitación, es posible organizarse para que las actividades principales de la empresa no se descuiden y se pueda lograr los beneficios de contar con personal capacitado y actualizado.

Es de resaltar que la mayoría de los empresarios reportan que los empleados tienen disposición para la capacitación y que sus principales cambios luego de recibirla es mayor motivación hacia el trabajo, por lo que se trata de un motivador indirecto para los trabajadores al considerarse parte importante de la empresa y sentirse que los dueños se preocupan por su formación y aprendizaje.

Las temáticas más comunes que han desarrollado en capacitaciones fueron de motivación laboral, ventas y contabilidad. Las que

consideran más oportunas para sus negocios son acerca de técnicas específicas, seguridad laboral y contabilidad e impuestos.

Al contrastar las hipótesis, la primera se acepta ya que 84% de las empresas del estudio carecen de capacitación, la cual se limita únicamente a la inducción inicial a la empresa y acciones de micro enseñanza efectuadas por los empleados a los nuevos compañeros.

La hipótesis dos se acepta porque efectivamente la principal razón que señalan los empresarios del sector manufacturero de la Región Sierra de Amula, Jalisco, para no realizar planes de capacitación en sus empresas es la limitación de recursos económicos para este fin, reportada por el 32%. Es por ello que se considera que las microempresas de la Región Sierra de Amula pueden utilizar las opciones de capacitación identificadas en las instituciones públicas o privadas para capacitar a su personal. Además, pueden realizarse acciones de vinculación con instituciones de educación superior para contar con especialistas que brinden cursos de actualización y formación a los empleados a un costo accesible para los empresarios.

Bibliografía

- Ansoff, I. H. (1997). *La dirección estratégica en la práctica empresarial*. Pearson.
- Ávalos-Monge, A. L., & Murillo-Méndez, V. M. (2013). La necesidad de capacitación en planes de negocio en las microempresas de la zona de occidente de Costa Rica. *InterSedes*, 14(29), 56-80. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/13499>
- Ballesteros, A. (2007). *Max Weber y la sociología de las profesiones*. Ciudad de México, Universidad Pedagógica Nacional. <https://www.upnslp.edu.mx/wp-content/uploads/2020/03/08-Max-Weber-y-la-sociologia-de-la-Ballesteros-Leiner-Arturo.pdf>
- Burns, P. (2006). Introduction: The significance of small firms. *Small firms and Entrepreneurship*, 1(1), 11-20.
- Capacítate para el empleo (2023). <https://capacitateparaeempleo.org/>
- Castillo, G. M. (2022). Gestión de la calidad y capacitación como propuesta de mejora en las microempresas del rubro librerías del distrito de Sullana, 2022. *Carrera Profesional de Administración*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/29938>
- Cursos Guadalajara (2022, 18 febrero). Sobre cursos Guadalajara-Cursos Guadalajara. <https://cursosguadalajara.com.mx/sobrenosotros/>

- Danvila, I. & Sastre, M.A. (2007). Capital humano y ventaja competitiva sostenible: un análisis de la relación entre la formación y los resultados empresariales. *Esic market*, (128), pp. 145-187.
- Durán, M. O. R., & Nevares, S. A. M. (2016). Talento humano en la microempresa informal. *Dominio de las Ciencias*, 2(2), 247-256.
- Escamilla, M. A., Küster, I., & Vila, N. (2013). La formación en el ámbito de la empresa en general y de las ventas en particular. *Tres ciencias, empresas*, 1-18.
- Etzkowitz, H. (2002) The Triple Helix of University -Industry -Government Implications for Policy and Evaluation. *Sister. Institutet för studier av utbildning och forskning*, http://www.sister.nu/pdf/wp_11.pdf
- Gobierno de Jalisco (2023). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <https://stps.jalisco.gob.mx/calendario-de-capacitaciones-styps-2024>
- Gobierno de la Ciudad de México (2022). Cursos de Capacitación en el Trabajo 2022. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. <https://trabajo.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/cursos-de-capacitacion-en-el-trabajo>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.) McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. INEGI. (2018). *Encuesta sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/>
- Maguiña Ruiz, Y. I. (2016). Caracterización del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio–rubro abastecimiento de equipos de cómputo-Chimbote, 2014. Carrera Profesional de Contabilidad. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/1045>
- Maldonado, G., Martínez, M. & Vega, J. (2016). Caracterización de las micro, pequeñas y medianas empresas de Aguascalientes. En L. Aguilera, G. Maldonado, M. González, M. Martínez y S. Vivanco (Eds.). *Factores estratégicos de competitividad en las MIPyME de Aguascalientes*. (pp. 32-42). Ediciones gráficas Deseret.
- Mungaray, A., & Ramírez, M. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación económica*, 66(260), 81-115. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v66n260/0185-1667-ineco-66-260-00081.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2003). Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. *Conferencia Internacional del Trabajo 91.a reunión 2003*. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_22_span.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2019). *El trabajo de la OCDE sobre la educación y competencias*. <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>
- Porter, M. E. (2010). *Ventaja competitiva, creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Ediciones Pirámide (Original publicado en 1980).
- Salas, A. L. C. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *Revista educación*, 25(2), 59-65. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44025206.pdf>
- Senge, P. M. (2005). *La quinta disciplina en la práctica*. Ediciones Granica S.A. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=h4Qfp7CkSCIC&oi=fnd&pg=PA1&dq=la+quinta+disciplina&ots=4dLZz-sM3i&sig=5_bz4CnspqwpttyF2KugpGO81iM#v=onepage&q=la%20quinta%20disciplina&f=false
- Taylor, F. W. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Harper and Brothers.
- Universidad Nacional Autónoma de México (2024). *División de Educación Continua de la FCA*. <https://dec.fca.unam.mx/autogestivos.php>
- Valles, M. S. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social* (pp. 177-234). Madrid: Síntesis Editorial.

