



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario
21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

TÍTULO:

**¿EXISTE RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y LA
PERMANENCIA DE LAS MICROEMPRESAS?**

AUTORES:

JOSÉ REFUGIO CUEVAS LÓPEZ.*

DIANA JAZMÍN ROJAS CISNEROS.*

MC. MARÍA NADIA CRUZ GUZMÁN.*

Cuevas López, José Refugio. Egresado en Administración de UCEC.

Rojas Cisneros Diana Jazmín. Egresado en Administración de UCEC. Contacto: diianaroz@gmail.com.

Cruz Guzman Maria Nadia. Maestro en Ciencias. Docente SABES, UCEC, y UNaD. Contacto: nadiacruz@yahoo.com.mx



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

Resumen

La globalización de los mercados, los avances en ciencia y tecnología, ha estimulado el surgimiento de nuevos nichos de mercado, con consumidores más exigentes, y con ello, aumentó la competencia entre las empresas. Ante ello, los recursos humanos en una organización, que comprenden al grupo de personas y sus capacidades, habilidades y conocimientos, deben estar adentrados en la capacitación, como un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrollen sus habilidades y destrezas.

En este sentido, la capacitación forma y prepara los recursos humanos de una empresa para la ejecución de sus funciones, de modo que estos ejecuten sus tareas de manera más eficiente, elevando los niveles de productividad de la empresa.

En toda organización es indispensable la capacitación con el propósito de lograr el éxito de la misma, dado que la misma, logra que las actividades que realicen éstos sean de alta calidad. Por ello la importancia de verificar aspectos como su importancia y relación con la permanencia de la empresa en los sectores en que se desarrolla.

Palabras clave: Microempresa, capacitación, permanencia.

Abstract

The globalization of markets, advances in science and technology has spurred the emergence of new market niches, with more demanding consumers, and thus increased competition among enterprises. In response, human resources in an organization, comprising a group of people and their abilities, skills and knowledge, must be deep in training as a continuous process of teaching and learning, in which their skills are developed.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

In this sense, shape and prepare training human resources of a company for the execution of their duties, so that they perform their work more efficiently, raising productivity levels of the company.

Throughout the training organization in order to achieve the same success it is essential, since it achieves that perform these activities are of high quality. Hence the importance of verifying its importance and aspects related to the permanence of the company in sectors that what develops.

Key words: microenterprise, training, maintenance.

Introducción

La empresa está formada por recursos económicos, tecnológicos, infraestructura y personas, las cuales ahora son consideradas parte del capital, el capital humano, como se conoce actualmente debe mantenerse preparado, actualizado para enfrentar los retos y desafíos que se presentan día a día; la propia ley federal del trabajo menciona que es una obligación patronal brindar capacitación o adiestramiento para elevar el nivel de vida, la competencia laboral y productividad de todos los trabajadores.

Por ello, la capacitación eficaz está muy ligada al logro de metas predeterminadas en la organización. Se necesitan ciertos tipos de desempeño para ayudar a que la organización alcance sus objetivos y la capacitación colabora proporcionando a los miembros de la empresa las herramientas para lograrlo. Pero, para que la capacitación sea lo eficaz que esperamos, es preciso definir las necesidades de ésta, así como elegir el método adecuado a cada empresa.

En la actualidad en México, no todas las empresas consideran a la capacitación como un factor de desarrollo que permita que el personal esté preparado para desarrollarse en el trabajo y obtener mejores beneficios y cumplir así las metas que tiene la empresa.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

(Hinojosa, 2007). En el municipio de Cortázar, en el Estado de Guanajuato, se han establecido microempresas que son parte de la cadena productiva y de la economía, debido a que generan vacantes, detonan el comercio y generan cadenas de consumo, pero las cuales, actualmente no priorizan la capacitación.

Ante ello, en el presente trabajo de investigación ubicamos el detectar si las microempresas de la zona centro del municipio capacitan a sus empleados y si este hecho, realmente impacta en la permanencia de dichos negocios a través del tiempo. Dicha afirmación, basada, primeramente, en las estadísticas que muestran que el promedio de vida de la mayoría de las microempresas es de 5 años, teniendo muchas de ellas que cerrar en el primer año de operación, por ende, de allí la importancia de analizar la relación entre la capacitación y la permanencia de las microempresas de la zona centro del municipio de Cortázar, Gto.

Método y diseño de la investigación

Las empresas constituyen la columna vertebral de la economía nacional, dentro de ellas se encuentran las microempresas, las cuales son un eslabón indispensable para el crecimiento del país por su alto impacto en la generación del 72% de empleos y en la producción nacional generan el 52% del producto interno bruto, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Lamentablemente dicha clasificación de empresas enfrenta grandes obstáculos de permanencia y desarrollo, debido a varios factores que afectan su permanencia, entre ellos, detectados es la capacitación, el monto de inversión y la capacidad de crecimiento; por ende, se busca determinar el beneficio a las microempresas instaladas y a aquellas que podrían instalarse en el municipio, para que permanezcan a través del tiempo beneficiando a la sociedad y a la economía municipal, ello mediante la investigación cuantitativa de tipo descriptiva. Considerando que existen más factores que podrían presentarse, incluso combinarse y afectar la permanencia de una microempresa, este trabajo solo se enfoca



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

en la relación capacitación-permanencia, para ello se define la capacitación, su utilidad, los beneficios, la principal consecuencia de no capacitar.

Así mismo, en el ámbito normativo, las empresas deben dar capacitación a sus empleados para lo cual, deberá de tener una infraestructura que le permita impartir esa capacitación eficientemente. Dicha capacitación es indispensable para el desarrollo profesional y personal del empleado, y, por ende, de la empresa. En la organización el capital humano es el factor más importante, pero el ser humano es perfectible, por lo tanto, la capacitación le permitirá que esté en el camino de perfeccionarse.

Por lo anterior, se investigó el número de microempresas asentadas en el municipio en la Dirección de Desarrollo Económico de la Presidencia Municipal, a fin de aplicar el instrumento de evaluación, que consto de 12 ítems, que contenía algunas de las siguientes: ¿Sabe que es la capacitación?, ¿Conoce los beneficios de capacitar? (mencionarlos), ¿Usted capacita a sus empleados?, ¿Contrataría agentes capacitadores?, monto estimado que estaría dispuesto a gastar en una capacitación, ¿Ve a la capacitación como un gasto o una inversión?, frecuencia con la que capacita a su personal, ¿Ha desarrollado planes de capacitación?, entre otras.

El instrumento de evaluación fue modificado una vez, en base a resultados obtenidos en una prueba piloto. El número de elementos del levantamiento en la investigación de campo se muestra a continuación, aplicando un total de 100 cuestionarios, de una población de 204 empresas en el mercado objetivo de estudio.

TIPO DE MICROEMPRESA	POBLACIÓN	MUESTRA
Comercial nueva creación	55	28
Comercial regularizada	124	63
Servicios nueva creación	2	1
Servicios regularizada	16	8



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

TOTAL	197	100
--------------	------------	------------

Resultados

De acuerdo al instrumento aplicado se obtuvieron los siguientes resultados:

El 83% de las personas entrevistadas saben que es la capacitación, el 73% identifican los beneficios de capacitar, pero solo el 57% capacita a sus empleados, mientras que solo el 52% contrataría a agentes capacitadores y el 75% está dispuesto a invertir un monto total que va de \$0 – \$2000, de todos los entrevistados el 76% ve a la capacitación como una inversión y no un gasto, aunque la frecuencia con que capacitarían a sus empleados sería anualmente.

El 62% ha desarrollado un plan de capacitación para su personal, y el 82% consideran que puede ayudar al desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, el 76% creó que al capacitar a sus empleados su negocio se fortalecerá y logrará dominar el mercado al que se dirige, y el 74% cree que la capacitación debería entrar en las actividades que deben ser continuas en el negocio.

De estos resultados podemos deducir que solo un poco más de la mitad de las microempresas existentes en el Municipio de Cortázar capacita a sus empleados, pero, la mayoría de ellas confunden capacitación con el proceso de inducción, por lo tanto, no hay relación medible entre la capacitación y la permanencia de las microempresas.

Conclusiones

En el artículo se ha podido presentar un breve un marco teórico que muestra la situación de la capacitación de cuadros y reservas; en particular de la microempresa de la zona de Cortázar, Guanajuato encaminada a la prerrogativa de capacitación & permanencia de la misma en la actividad económica a fin de dar una respuesta en el



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

sentido del impacto real de la capacitación, concluyendo que todavía no es eficiente la misma en esta categoría de empresa para propiciar los requerimientos del cambio en las personas y su profesionalización, por lo que no se evidencia su desarrollo vinculado con la calidad y el mejoramiento de las empresas, por ende, no tiene impacto medible en sus permanencia o extensión de las mismas.

Por lo anterior, se concluye que la capacitación no tiene repercusión directa en la permanencia de la microempresa asentada en el Municipio de Cortázar, Guanajuato, aun cuando la mayoría de los empresarios conocen que es la capacitación y los beneficios que la misma implica.

Bibliografía

Acosta, Brito Gómez y Hernández González. Un acercamiento teórico a la capacitación de directivos y reservas en dirección. Revista Habanera de Ciencias Médicas 2009, 8. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044011>>

Denegrí Coria. Proyectos de aula interdisciplinarios y re profesionalización de profesores: un modelo de capacitación. Estudios Pedagógicos. 2005, XXXI Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173514128002>>

Ortiz Bertha. Capacitación. Historia Mexicana. 2003- Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60053214>

Anexos: Tabulación simple.

Variable 1: ¿Sabe usted que es la capacitación?

Código	Significado	Frecuencia	%
1	Si	83	83.00
2	No	17	17.00



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

Total frecuencias 100 100.00

Variable 2: ¿Conoce usted los beneficios de la capacitación a sus empleados?

Código Significado	Frecuencia	%
1 Si	73	73.00
2 No	27	27.00

Total frecuencias 100 100.00

Variable 3: ¿Usted capacita a sus empleados?

Código Significado	Frecuencia	%
1 Si	57	57.00
2 No	43	43.00

Total frecuencias 100 100.00

Variable 4: ¿Usted contrataría agentes capacitadores para su negocio?

Código Significado	Frecuencia	%
1 Si	52	52.00
2 No	48	48.00

Total frecuencias 100 100.00

Variable 5: ¿Cuánto estaría dispuesto a gastar en una capacitación?

Código Significado	Frecuencia	%
1 0 a 2000	75	75.00
2 2001 a 4000	12	12.00



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

3	4001 a 6000	7	7.00
4	6001 o más	6	6.00

Total frecuencias 100 100.00

Variable 6: ¿Usted ve a la capacitación como un gasto o una inversión?

Código	Significado	Frecuencia	%
1	Gasto	24	24.00
2	Inversión	76	76.00

Total frecuencias 100 100.00

Variable 7: ¿Considera que es necesaria la capacitación para los empleados de su negocio?

Código	Significado	Frecuencia	%
1	Si	72	72.00
2	No	28	28.00

Total frecuencias 100 100.00

Variable 8: ¿Con que frecuencia cree que es necesario capacitar a sus empleados?

Código	Significado	Frecuencia	%
1	Semanalmente	5	5.00
2	Mensualmente	33	33.00
3	Anualmente	37	37.00
4	Nunca	25	25.00



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

Total frecuencias 100 100.00

Variable 9: ¿Alguna vez ha desarrollado un plan de capacitación para su personal?

Código Significado	Frecuencia	%
1 Si	38	38.00
2 No	62	62.00

Total frecuencias	100	100.00

Variable 10: ¿Considera usted que la capacitación puede ayudar al desarrollo personal y personal de sus trabajadores?

Código Significado	Frecuencia	%
1 Si	82	82.00
2 No	18	18.00

Total frecuencias	100	100.00

Variable 11: ¿Cree usted que al capacitar a sus empleados su negocio se fortalecerá y logrará dominar el mercado al que se dirige?

Código Significado	Frecuencia	%
1 Si	76	76.00
2 No	24	24.00

Total frecuencias	100	100.00

Variable 12: ¿Cree usted que la capacitación de los empleados debe entrar dentro de las actividades que deban realizarse continuamente en el negocio?

Código Significado	Frecuencia	%
--------------------	------------	---



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACION
E INNOVACION
DOSMILDIECISEIS



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortázar, Guanajuato, México

1	Si	74	74.00
2	No	26	26.00

	Total frecuencias	100	100.00