

Análisis de la cultura de capacitación en PyMES: Enfocado al centro del estado de Veracruz

QUEVEDO-BATISTA, Erika Patricia, RUIZ-LÓPEZ, Carlos Alberto, ANTONIO-VIDAÑA, Paula Rosalinda y MUÑOZ-PALACIOS, Luz del Carmen

E. Quevedo, C. Ruiz, P. Antonio y L. Muñoz

Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz
erika.quevedo@utcv.edu.mx

L. Morán, K. González y J. Negrón (eds.) Los procesos administrativos aplicados a las actividades productivas y de servicios. Tópicos selectos de planificación empresarial y crecimiento económico. ©ECORFAN- Mérida, Yucatán, 2017.

Abstract

El presente estudio surgió en la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz ante la detección de falta de capacitación en las PyMES de la zona de influencia de esta Institución. Es entonces cuando se decide indagar sobre datos estadísticos referentes al tema y se obtuvo lo siguiente:

En el Estado de Veracruz existen 2,959,105 personas que integran la población económicamente activa (PEA), 2,738,009 cuentan con estudios y 2,736,971 han trabajado, de esta población solo 857,783 (28.9 %) reciben capacitación laboral. (INEGI 2014).

El objetivo general de esta investigación fue determinar si existe cultura de capacitación en los empresarios de las pequeñas y medianas empresas en la zona centro del Estado de Veracruz, mediante la aplicación de una herramienta de recolección de datos.

El instrumento usado consto de 5 secciones, la primera obtuvo información sobre cultura organizacional, la segunda se enfocó en cultura de capacitación, las siguientes atendieron características específicas de la empresa y su personal; y por último a identificar las organizaciones que otorgan servicios de capacitación en la zona de influencia y su posicionamiento.

La investigación es de tipo conclusiva causal y se ejecutó con una muestra de 384 PyMES de la región. La metodología constó de 5 etapas; planeación, organización, recolección de datos, concentración y análisis, por ultimo construcción de productos.

En los resultados obtenidos se demuestra que los empresarios de las PyMES no tienen desarrollada la cultura de capacitación, pues los datos analizados muestran que, aunque están trabajando en mejorar su preparación no implementan programas anuales que muestren su interés en este rasgo.

Los resultados de la presente investigación sirven como fundamento para las dependencias públicas en lo respectivo a cuestiones de capacitación de las PyMES, permitiendo crear estrategias para mejorar su situación, lo que impacta en la sociedad, permitiendo detonar en los entrevistados la curiosidad de conocer opciones, costos y beneficios de la capacitación, generar cultura y despertar la iniciativa de los microempresarios por capacitarse, y favorecer la implementación de estrategias de capacitación en la zona centro del Estado de Veracruz.

Introducción

Son muchos los interesados en el estudio de la cultura y su influencia en diversas actividades ya sea económicas o sociales en México, es el gobierno un primer interesado, los empresarios, la misma sociedad, los inversionistas de otros países, etc.

Esta investigación surge de la necesidad de promover la capacitación en las PyMES de la zona centro del Estado de Veracruz, puesto que previamente se detectó que hay empresas en las cuales el personal no se capacita, inclusive aquellas en donde son pocos los empleados y son principalmente familia; resultado de lo anterior surge la disyuntiva para determinar si es la cultura una de las causas por las cuales hay organizaciones que no cumplen con la obligación legal de brindar capacitación a sus empleados o cual es la otra variable que forma la disyuntiva. Es con base en ello que se determinaron las variables para el análisis de esta investigación, iniciando por conocer que es la cultura, la finalidad de la capacitación, también aspectos sobre la sociedad; como la cantidad de personas que están en condiciones de capacitarse, el tema o especialidad de la capacitación, el presupuesto, la frecuencia y su situación con respecto a capacitación.

En ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO) describe la cultura como el conjunto de rasgos distintivos y de identidad del ser humano entre los que existe suficiente influencia para lograr que los microempresarios en un país, en un estado o en una ciudad bloqueen su desarrollo al no visualizar la importancia de la capacitación. (UNESCO, 1982)

Aunado a lo anterior existen Instituciones Capacitadoras que han observado la falta de ella y de conocimientos sobre la importancia de la capacitación, como el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), las Cámaras de Comercio, Programas Gubernamentales e Instituciones Privadas dedicadas a brindar este servicio.

Enunciado del problema

En México existen 46,748,117 personas económicamente activas (PEA) de las cuales 44,363,329 tienen estudios y solamente 15,336,433 (32.8 %) trabajadores reciben capacitación laboral.

En el Estado de Veracruz existen 2,959,105 personas que integran la población económicamente activa, 2,738,009 cuentan con estudios y 2,736,971 han trabajado, de esta población solo 857,783 (28.9 %) reciben capacitación laboral (INEGI 2014).

Esto indica la falta de capacitación en México, pues de cada tres empresarios se capacita uno. En el Estado de Veracruz hay diferencias en tanto que no se alcanza ni siquiera esa proporción ya que solamente se benefician de esa prestación el 28.9% de los trabajadores.

El INEGI (2012) señala que de los 4 millones 15 mil unidades empresariales que existen en México 99.8% son PyMES, lo que representa un especial interés en mejorar la operación de las mismas, buscando así beneficios para la economía del país.

Sin embargo, otros números señalan que en México el 80% de estas compañías cierran en el primer año de operaciones por falta de previsión financiera y que solo dos de cada 10 propietarios están capacitados para administrar sus negocios. (Agencia de Noticias Notimex, 2011).

La Comisión Nacional de Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF, 2014) determina cuales son algunos de los errores de los empresarios en pequeñas y medianas empresas:

- Ausencia de una cultura empresarial
- Falta de planeación
- Falta de análisis estratégico
- Mala administración
- Incompetencia personal
- Creerse todólogo
- Mala previsión financiera
- Adquirir deuda sin previsión

- Centralizar el poder

Finalmente, cada uno de estos errores provienen de la falta de capacitación o preparación de los dueños de negocios y/o quienes toman las decisiones de la operación del negocio.

Derivado del análisis de estos datos el problema de estudio que atiende esta investigación es: la carencia de una cultura de capacitación con base en sus características sociales, culturales, demográficas y económicas en las PyMES de la zona centro del Estado de Veracruz.

Objetivo General

Determinar si existe cultura de capacitación en los empresarios de las pequeñas y medianas empresas de la zona centro del Estado de Veracruz, mediante la aplicación de una herramienta de recolección de datos.

Objetivos específicos

- Determinar la existencia de acciones de capacitación.
- Identificar las fuentes de capacitación.
- Describir cuales son las necesidades de capacitación.
- Distinguir cuales son las instituciones que mayor capacitación brindan.
- Identificar cuáles son los aspectos culturales que influyen en la capacitación de los trabajadores.

Hipótesis

Es comprobado que la capacitación refleja un incremento de los niveles de productividad y eficiencia; aunado a que es legalmente obligatoria de acuerdo al marco legal mexicano, entonces porqué el empresariado de la zona centro del Estado de Veracruz no cuenta con una cultura de capacitación en sus empleados, obreros y de ellos mismos.

Marco Teórico

Los romanos inventaron el primer concepto de cultura: la personal. Dieron a las palabras cultura, cultus, incultus (que tenían significados referentes al cultivo del campo y el culto a los dioses) un nuevo significado: cultivarse, adquirir personalmente el nivel de libertad, el espíritu crítico y la capacidad para vivir. (Zaid, 2007)

La cultura en esta investigación representa el gran paradigma, pues se determina que son muchos los factores que se evalúan al hablar de este tema, es algo con lo que los individuos nacen y van construyendo a lo largo de la vida, integra el código de valores de cada persona y necesariamente al dirigir una empresa estos valores intervienen en el actuar del empresario y es esa la razón de su estudio a continuación.

La UNESCO (1982) la describe de la siguiente forma:

La cultura puede considerarse como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias. La cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones.

A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden. (p.6)

¿Pero es acaso este conjunto de rasgos distintivos suficiente influencia para lograr que los microempresarios en un país, en un estado o en una ciudad bloqueen su desarrollo no visualizando la importancia de un aspecto como la capacitación?

González (2009) menciona un concepto que está inmerso en la empresa en todo su actuar, “la cultura organizacional es el repertorio de conductas, la manera de proceder y actuar en una organización en concordancia con los objetivos y metas” (p.5).

Otra referencia para la presente fue el estudio de “La cultura empresarial en la gestión de las empresas familiares: Una aproximación teórica” esta exploración se basó en determinar la definición, rasgos, influencias y demás características dentro de la gestión de compañías familiares. Fue una investigación de carácter descriptivo. La conforman datos tanto teóricos como empíricos referentes a esta idea en el ámbito de los negocios, así como su análisis en el ámbito de la empresa familiar o PyME. (José Luis Esparza Aguilar, 2010)

Dicho escrito muestra que este concepto influye de manera importante en el comportamiento gerencial de estas organizaciones.

Prosiguiendo con el análisis de la cultura de capacitación el enfoque va ahora dirigido a la clasificación de las mismas. La empresa es una de las células más importantes en la economía de un país, de ella proviene el ingreso a las familias, el movimiento de oferta de productos y servicios, son fuente de empleo y también de desarrollo para los municipios, estados y países.

Para este documento las PyMES son la base, debido a la importancia que tienen en la economía y a continuación se presenta una clasificación:

Tabla 7 Clasificación de Empresas por Número de Empleados

Tamaño	Industria	Comercio	Servicio
Micro	0 – 10	0 – 10	0 – 10
Pequeña	11- 50	11 – 30	11- 50
Mediana	51- 250	31 – 100	51 – 100
Grande	251 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

Fuente: Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre del 2002

La tabla anterior indica que el objeto de estudio de esta investigación serán las empresas que tengan de 0 a 250 empleados en el caso de la industria y de 0 a 100 en el caso del comercio y el servicio.

De acuerdo a la información emitida por PROMEXICO (2014) las micro, pequeñas y medianas empresas, constituyen la columna vertebral de la economía nacional por los acuerdos comerciales que ha tenido México en los últimos años y así mismo por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional.

Así mismo, datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía indican que en México existen aproximadamente 4 millones 15 mil unidades empresariales, de las cuales 99.8% son PyMES que generan 52% del Producto Interno Bruto (PIB) y 72% del empleo en el país. (Proméxico, 2014)

PROMEXICO (2014) observa dos formas de surgimiento y clasificación de las PyMES, aquellas en las que se puede distinguir correctamente una organización y una estructura, donde existe una gestión empresarial (propietario de la firma) y el trabajo en dinero remunerado, así como aquellas que no tienen esta estructura.

Si bien conocer sobre cultura y la descripción de estas unidades de negocio en esta investigación fue básico, analizar conceptos y criterios sobre la capacitación también es de vital importancia para poder evaluar la correlación entre una y otra.

De acuerdo con Dessler (1996), la capacitación “consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo”, lo que implica que se trata de un proceso de enseñanza (donde se transmiten al empleado los conocimientos, aptitudes, actitudes y valores necesarios para el desarrollo de su labor), de aprendizaje (donde el trabajador aprende los saberes transmitidos para la realización de su actividad diaria) y de evaluación (ya que implica la verificación de la adquisición o no de dichos saberes). (p.239)

Es con base en este criterio que los patrones y trabajadores se ven beneficiados, ya que dicha evaluación implica la verificación de que este último “sea capaz de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo, trabajar ductivamente en equipo y desplazarse de puesto en puesto” (Dessler, 1996, p.412) lo que implica por sí mismo que el adquiera un incremento en sus niveles de eficiencia y productividad.

En este mismo contexto, Chiavenato (2000, p. 497) reconoce a la capacitación como un proceso educativo a corto plazo, sistemático y organizado, mediante el cual “las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos” en relación a su trabajo, la organización en la que se desempeñan, el ambiente en el que se desarrollan, y las habilidades necesarias para su labor.

En concordancia con lo anterior, McGehee & Thayer (1961) señala que la capacitación es una educación especializada que abarca todas las actividades de la empresa, desde la habilidad motora de los trabajadores hasta la obtención de conocimientos técnicos, administrativos y sociales que le permiten desarrollarse adecuadamente en el entorno laboral.

En tanto, en el ámbito internacional, la Organización Internacional para la Estandarización define a la capacitación, dentro de la Norma ISO 10015 (1999, p.12) como un “proceso que desarrolla y provee conocimientos, habilidades y conductas para alcanzar los requerimientos de calidad”.

Según la Ley Federal del Trabajo en varios de sus artículos sustenta que los trabajadores tienen derecho a ser capacitados (Art.132 XV) y el objeto de la capacitación (Art. 153 C) el cual indica:

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;
- Hacer de conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las NOMS en materia de seguridad, salud y medio ambiente, de trabajo que les son aplicables para prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad; y
- En general, mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión , 2012, p. 39)

Sin embargo, muchos empresarios desconocen que este aspecto es obligatorio y vital para el éxito de sus representadas. Esta investigación lleva el enfoque en la cultura de capacitación en este tipo de organizaciones, es por ello la relevancia de analizar conceptos y una vez examinados estudiar el contexto de la capacitación que se vive actualmente. Son diversos los autores y dependencias que se avocan a estudiar sobre este tema, ya que finalmente es en las PyMES en donde el país tiene áreas de oportunidad.

INEGI por ejemplo, realiza un estudio llamado “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo” (ENOE), es un documento probabilístico, lo que permite generalizar los resultados a toda la población estudiada; a la vez, es estratificado y por conglomerados, donde la unidad última de selección es la persona económicamente activa.

Esta encuesta mostró resultados relevantes al “análisis de la cultura de capacitación” ya que se obtuvieron datos de la población económicamente activa, la escolaridad, los tipos y frecuencias de capacitación y el fondeo de la misma. Después de analizar la literatura sobre México la investigación dirige su atención a los resultados obtenidos en Estado de Veracruz para seguir con el objetivo de este escrito.

“La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos” fue otro texto usado para dar soporte al presente estudio. Hace un análisis del estado del arte de la legislación en materia de capacitación y adiestramiento en México, así como de los programas, consejos y sistemas existentes al respecto. Luego de mostrar algunos desafíos que debe afrontar la formación profesional en el país, el autor señala la importancia de contar con una capacitación y adiestramiento a lo largo de la vida del trabajador, la cual, propone, debe desarrollarse en tres niveles profundamente relacionados, además de señalar el papel que deben jugar los actores sociales y la necesidad de evaluar permanentemente a las entidades y a los programas encargados de la formación profesional. (Sánchez, 2013)

Si bien conocer sobre cultura y aspectos de educación, capacitación y empleo es importante, también fue relevante familiarizarse con la situación de las PyMES en México; perfiles, tipo de gestión y control que realizan, el contexto actual, el número existente y algunos otros datos importantes, los cuales complementan este documento.

Metodología

El área geográfica que el estudio contempla es la zona centro “Región de las Montañas” pero abarca únicamente la parte metropolitana. La región de las Montañas cuenta con dos Zonas Metropolitanas (ZM): Córdoba y Orizaba.

La investigación es de tipo conclusiva causal ya que busco determinar relaciones causales entre las variables, la manipulación de una o más variables independientes para ver los efectos en los movimientos simultáneos, así como el control de variables mediadoras.

Utiliza experimentos para su comprobación, en este caso específico consistió en la aplicación de una herramienta de recolección de información en campo la cual tuvo un enfoque mixto pues presento datos cualitativos y cuantitativos.

Será realizado a través de encuestas con preguntas básicas de reconocimiento, preguntas de opción múltiple y de respuesta abierta para conocer puntos esenciales como cultura de la empresa, indicadores y opciones de capacitación. Se aplicó una prueba piloto dentro de la UTCV tomando para la muestra un universo de población infinita, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el cálculo de la muestra indicó un resultado de 384 encuestas que se aplicaron aleatoriamente tomando como objetivo empresas en las cuales alumnos de la misma UTCV están llevando a cabo su estadía.

Las partes que integraron la encuesta aplicada fueron las siguientes: La primera sección arrojó datos generales de la empresa en cuanto a la ubicación, giro, empleados, filosofía, objetivos, percepción de la capacitación y que tanto se difunde esta información entre los integrantes.

La cultura de capacitación fue la segunda, en donde se revelo la frecuencia de la capacitación, el fomento de la misma, el autoaprendizaje, la existencia de planes de capacitación, interés de la empresa por desarrollar capacidades y competencias en los empleados, etc.

La tercera fue la de enfoque en la empresa y aquí puntualmente se determinaron datos de cómo la empresa capacita a su personal, para continuar con indicadores cuantitativos, se puntualizaron aspectos de las capacitaciones, las competencias atendidas, el porcentaje de empleados capacitados, la inversión, para concluir con información sobre las fuentes de capacitación que la PyME usa, la percepción, así como el posicionamiento de la UTCV y la competencia.

Resultados

De los más de 50 gráficos obtenidos en los resultados de esta investigación se seleccionaron los que tienen mayor relevancia con el tema de cultura de capacitación.

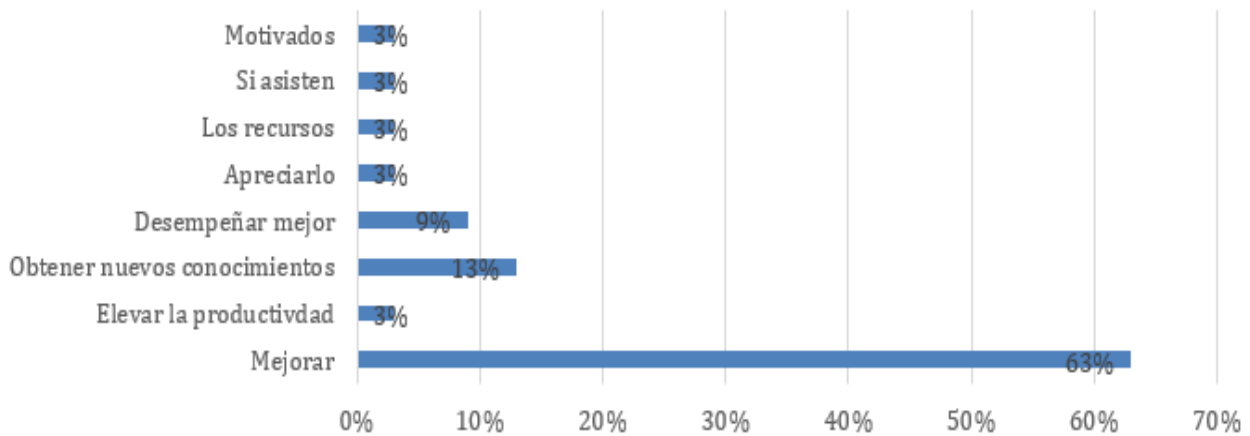
Iniciando con el análisis se muestran los gráficos e interpretación de las respuestas de los encuestados de la zona de influencia. En la selección de gráficos se consideró analizar primeramente la percepción de los empresarios con respecto a la capacitación, en la cual los encuestados mostraron las siguientes respuestas:

Se pudo observar que al preguntar si consideraba la capacitación como un gasto en el gráfico 1, el 38% de ellas respondieron que no; el 9% si lo percibe como gasto; un 41% respondió que era una inversión; el 3% dijo que representa dinero; otro 6% que dependía de la empresa; y finalmente el 3% respondió que es un deber.

La inversión en capacitación debería observarse como una inversión obligatoria, necesaria y estratégica dado que lo invertido genera mejoras en la productividad y desarrollo continuo de los integrantes de la organización, por lo que no representa un costo sino dar valor agregado a un activo invaluable para la empresa.

Continuando con el análisis de datos, el gráfico 7 muestra la percepción con respecto a la capacitación y arrojó que 230 encuestados piensan que van a mejorar al capacitar a su personal; 11 que van a elevar su productividad, que van a apreciarlo, que usarán mejor los recursos y que estarán más motivados los empleados respectivamente; 47 respondieron que obtendrá nuevos conocimientos y 33 que se van a desempeñar mejor.

Gráfico 7 Sí la empresa capacita a sus trabajadores éstos van a

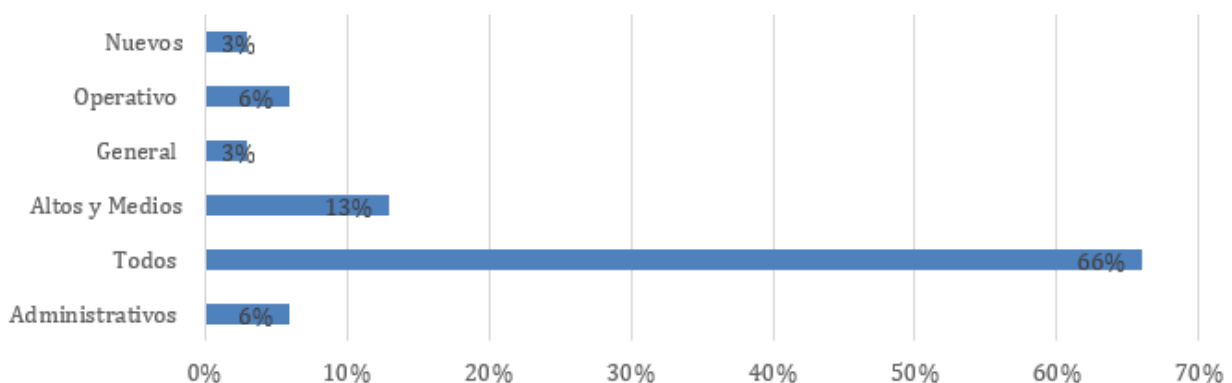


Fuente: Elaboración Propia (2016)

Uno de los objetivos de las empresas al momento de capacitar es la búsqueda de la mejora continúa de los trabajadores, saber que estarán actualizados en el departamento en el que se desarrollen, además de elevar su productividad laboral, desarrollar su capacidad y competencias, en ello radica la importancia de capacitar en todos los niveles tanto operativos como directivos.

El gráfico 7.1 nos revela en que niveles de la estructura organizacional consideran los empresarios que deben capacitarse; el 66% creen que todos los trabajadores de la empresa; el 13% dijo que los mandos altos y medios; un 6% considera que debería ser en todos; otro 6% a nivel operativo; un 3% que el personal nuevo es el que debería de capacitarse; y por último un 6% que solo los administrativos.

Gráfico 7.1 Los trabajadores que deben de capacitarse son los de nivel



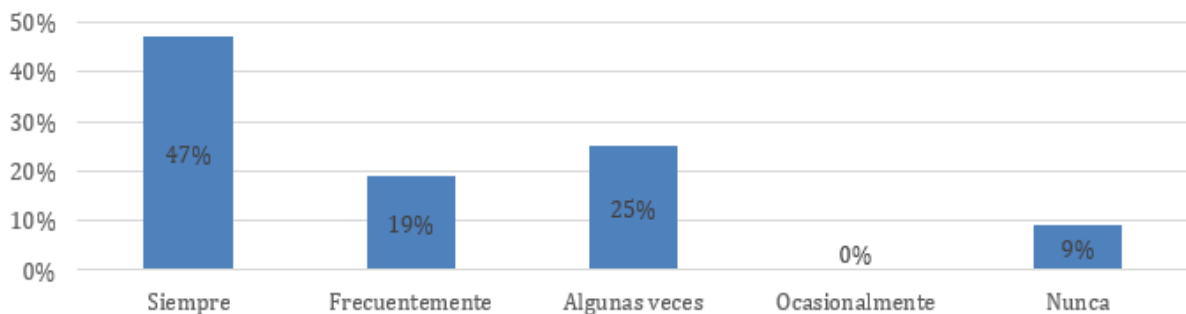
Fuente: Elaboración Propia (2016)

El personal operativo lleva a cabo las actividades básicas en la empresa, el administrativo organiza los roles de los anteriores, el ejecutivo es el responsable del manejo de la misma, y por último el directivo toma las decisiones más importantes para que la organización vaya por buen camino, ninguna es más importante que la otra, todas operan para un resultado común, por lo tanto todas las áreas deben de ser capacitadas y actualizadas en las competencias correspondientes, buscando con esto el logro de los objetivos empresariales.

Los gráficos anteriores ayudan a identificar la percepción con respecto a capacitar a sus empleados. A continuación, se hace un análisis para determinar el porcentaje de empresas que capacitan y como lo hacen.

El gráfico 7.2, muestra que del total de las encuestas llevadas a cabo 180 fomentan siempre la capacitación, el 19% lo hace frecuentemente, 96 encuestados en algunas ocasiones y solo el 9% no llevan a cabo el fomento a la capacitación dentro de la empresa.

Gráfico 7.2 En la empresa en la que usted labora se fomenta la capacitación

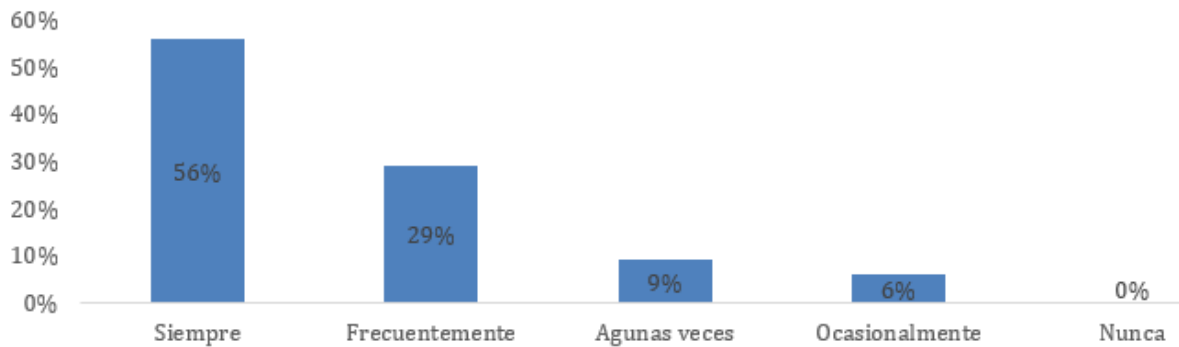


Fuente: Elaboración Propia (2016)

La forma de que una organización alcance las metas propuestas, se debe en gran parte al desarrollo del capital humano dentro de la misma, es por eso que para que este último cumpla con los objetivos es necesaria la capacitación de modo que se logre un mejor desarrollo individual y a nivel organizacional, y el fomento constante de la misma hará que se convierta no solo en una práctica, sino parte de su cultura, situación que se ve en menos de la mitad de las empresas de la muestra.

De todas las organizaciones encuestadas se recabo información acerca del fomento al autoaprendizaje. El gráfico 7.3 muestra que 215 encuestados lo realiza siempre, 111 frecuentemente, 35 algunas veces y el resto de los 384 encuestados ocasionalmente lo estimula. Siendo una característica importante de valorar, no todas están aprovechando el interés de su personal para aprender, actualizarse y brindar mejores resultados.

Gráfico 7.3 En la empresa donde usted labora se fomenta el autoaprendizaje de los trabajadores y empresas

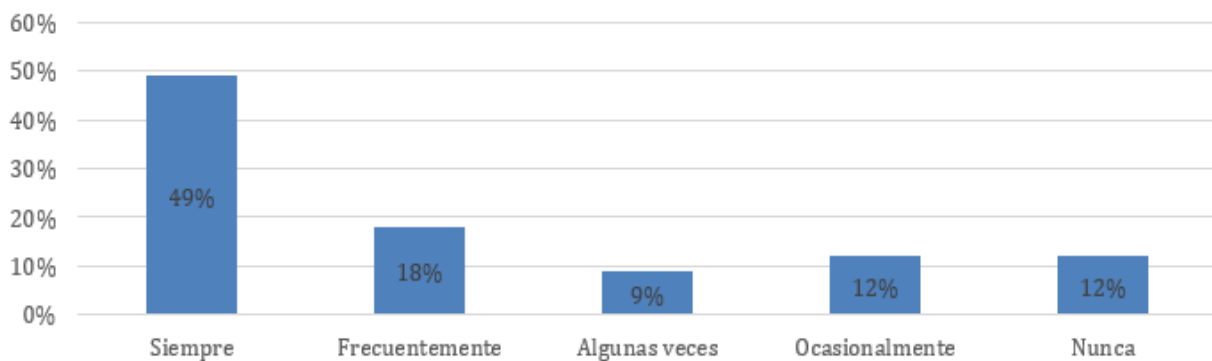


Fuente: Elaboración Propia (2016)

El autoaprendizaje es un proceso que le permite a la persona ser el autor de su mismo desarrollo además de ser esencial para mantener competitividad, ya que una persona aprende en la medida que adquiere conocimientos, no obstante el aprendizaje no es solo la acumulación de conocimiento, sino que constituye posiblemente nuestro mayor capital o potencial, ya que aprender es sinónimo de cambiar, es decir crear, expandir y dirigir algo a futuro. (Judith R. Gordon, s.f.) Además de reconocer la apreciación de los encuestados con respecto a la capacitación y el autoaprendizaje, fue necesario saber si las empresas están realizando dentro de la planeación anual de actividades una programación referente a capacitación, entonces se le pregunto a aquellos que dirigen estas si existía un plan anual enfocado en este criterio.

El gráfico 7.4 indicó que el 49% cuentan siempre con un plan anual de capacitación de acuerdo a la LFT, el 18% frecuentemente tiene uno, el 9% algunas veces, el 12% ocasionalmente y el otro 12% nunca desarrolla un plan anual de capacitación. Lo que representa un área de oportunidad para las PyMES, ya que mediante la planeación de la capacitación podrán plantearse mejoras dentro de la organización.

Gráfico 7.4 ¿Existe en la empresa un Plan Anual de Capacitación de acuerdo a las reglas de la Ley Federal del Trabajo?

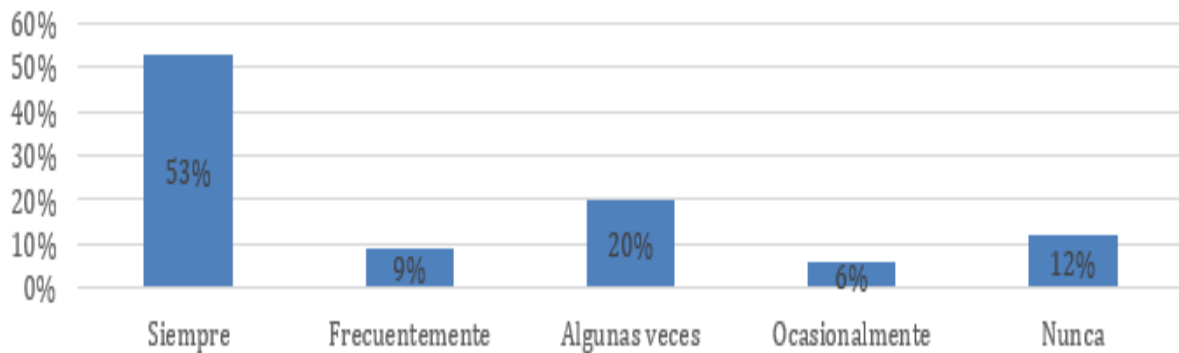


Fuente: Elaboración Propia (2016)

El Art. 153 de la Ley Federal del Trabajo (2012) habla sobre la capacitación que debe de recibir todo integrante de una empresa para elevar su nivel de vida, sin embargo en el Art. 153-N y el Art. 153-O habla de que los patrones deberán presentar ante la secretaria del trabajo y previsión social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, el grafico anterior muestra que la elaboración y ejecución de este plan no se realiza en todos los casos, hay algunas que improvisan y otras que simplemente no lo hacen.

Se analizó también la existencia de una política de capacitación y adiestramiento en las PyMES y se pudo observar que 204 encuestados mencionaron que existe una política definida en la empresa acerca de la capacitación y adiestramiento del personal, solamente en 35 casos frecuentemente la tiene, 77 algunas veces cuentan con una, el 23 ocasionalmente la tiene y 46 de 384 nunca han tenido.

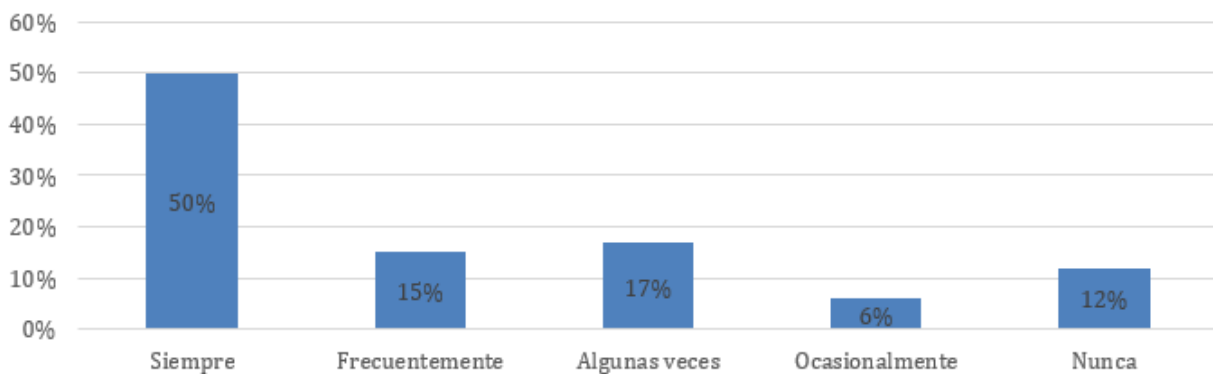
Gráfico 7.5 ¿Existe una política definida en la empresa acerca de la capacitación y adiestramiento del personal?



Fuente: Elaboración Propia (2016)

En el gráfico 7.6 se determinó que de las empresas encuestadas el 50% fomenta y apoya activamente la capacitación cuando éstos desean tomarla por iniciativa propia, el 15% frecuentemente los apoya el 17% algunas veces lo hacen, el 6% respondió que ocasionalmente lo hacen, y solo el 12% de ellas nunca apoya y fomenta la capacitación de los trabajadores por iniciativa propia.

Gráfico 7.6 La empresa fomenta y apoya activamente la capacitación en los trabajadores cuando éstos desean tomarla por iniciativa propia



Fuente: Elaboración Propia (2016)

El Art. 153 de la Ley Federal del Trabajo 2012 dice que es derecho de cualquier trabajador recibir capacitación, entonces estos deberían ser apoyados por la empresa ya que es un beneficio para ambos, apoyo que únicamente se ve medianamente en la muestra estudiada.

Conclusión

Al finalizar la investigación se retoma la teoría inicial, la cual enmarcaba la suposición de que el empresariado de la zona centro del Estado de Veracruz no cuenta con una cultura de capacitación en sus empleados, obreros y de ellos mismos. El instrumento utilizado sirvió para reconocer la situación actual de las PyMES. En la primera sección se analizaron los datos de la cultura organizacional y se comprueba que los elementos de la muestra, a pesar de su tamaño cuentan con una filosofía empresarial bien establecida, y solo un 14% (54 de 384 empresas) no conoce a detalle la estructura de la empresa en la cual trabaja.

Otro resultado interesante fue el que se refiere a la inversión en capacitación ya que 300 (78% de la muestra) aseguran invertir en la formación de sus integrantes, además de que capacitan al personal en general, no se enfocan en un área o nivel. Se observa además que los trabajadores presentan una actitud buena en su minoría, sin embargo, la capacitación que se lleva a cabo en su centro de trabajo se ve reflejada en la misma en distintos aspectos como un mejor rendimiento de las personas o en el aumento de las ventas, el individuo después de recibir la capacitación cambia su actitud y se percibe positivo y motivado.

En la sección de cultura también se observa que casi el 50% de los encuestados fomentan la capacitación y el autoaprendizaje en los trabajadores, así mismo 204 expresan contar con políticas y planes de capacitación anual. Otro dato importante fue comprobar que menos de la mitad de los encuestados objeto de estudio realizan un plan de capacitación anual y carecen de un centro de capacitación propio, además de que el personal de nuevo ingreso es capacitado por el jefe directo o el departamento de recursos humanos.

Por otra parte, la forma para determinar las necesidades dentro de las PyMES es por observación y por el desempeño, únicamente un 25% lo hace por un análisis de detección, los datos arrojan que más de la mitad han requerido capacitaciones externas, mismas que han sido recurrentes pues no se cuenta con un centro capacitador dentro de la empresa, y estas capacitaciones fueron requeridas entre 2 y 6 veces al año.

Si bien encontramos que algunas empresas están tomando acción en cuestión de la capacitación del personal y desarrollando una cultura conveniente con el marco legal mexicano, los datos arrojan que este avance solo se realiza medianamente, por lo tanto se puede asegurar que menos del 50% de los negocios de la zona de influencia están desarrollando una cultura de capacitación adecuada, por lo tanto la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz tiene un nicho que atender y fortalecer para contribuir con la economía de la región y mejorar los ingresos de la institución en cuanto a la venta de servicios se refiere. La conclusión y los hallazgos de la investigación brindan al Cuerpo Académico de Desarrollo de Negocios la oportunidad de trabajar con un modelo de fortalecimiento en cultura de capacitación para las PyMES, de primer momento para aquéllas de la zona de influencia, pero se puede desplazar a otras regiones o estados del país, buscando la mejora en la riqueza y productividad de la sociedad.

Referencias

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión . (30 de Noviembre de 2012). LEY FEDERAL DEL TRABAJO . Recuperado el 18 de Agosto de 2014, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México D.F.: Mc Graw Hill.

CONDUSEF. (s.f.). CONDUSEF. Recuperado el 13 de febrero de 2014, de Empresario PYME como usuario de productos financieros: <http://www.condusef.gob.mx/index.php/empresario-pyme-como-usuarios-de-servicios-financieros/548-errores-mas-comunes-del-empresario-pyme>

Agencia de Noticias Notimex. (25 de Octubre de 2011). Cierran 80% de las Pymes en México por falta de previsión. *El Economista*, pág. 1.

Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. México, D.F.: Prentice Hall.

Gonzalez Sterling, L. H. (19 de Noviembre de 2009). *Diagnóstico de la Cultura Organizacional en la Empresa Cointelco*. Diagnóstico de la Cultura Organizacional en la Empresa Cointelco. Chia, Cundinamarca, Colombia: No Publicada.

International Organization for Standarization. (15 de 12 de 1999). *Administración de la Calidad – Guías y Lineamientos para Capacitación*. Recuperado el 27 de Febrero de 2014, de Autoconsulting: <http://www.auto-consulting.org/RaulRdezSanchez/5.CDs.Auditorias/CD-17.Audit.ISO.19011.2011.TS9/Norma.ISO.10015.1999.espanol.pdf>

ISO. (15 de 12 de 1999). *ISO 10015*. Recuperado el 04 de junio de 2014, de Norma Internacional: <http://www.auto-consulting.org/RaulRdezSanchez/5.CDs.Auditorias/CD-17.Audit.ISO.19011.2011.TS9/Norma.ISO.10015.1999.espanol.pdf>

José Luis Esparza Aguilar, D. G. (2010). “La cultura empresarial en la gestión de las empresas familiares: Una aproximación teórica” (Vol. 3). Aguascalientes, Aguascalientes, Mexico: INVESTIGACIÓN Y CIENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES.

McGehee, W., & Thayer, P. (1961). *Training in Bussines and Industry*. Nueva York: Wiley Interscience.

Proméxico. (14 de Febrero de 2014). Proméxico. Recuperado el 14 de Febrero de 2014, de Proméxico: <http://www.promexico.gob.mx/negocios-internacionales/pymes-eslabon-fundamental-para-el-crecimiento-en-mexico.html>

Sánchez, C. A. (2013). *La capacitacion y adiestramiento en México: regulacion, realidades y retos*. Instituto de Investigaciones Juridicas UNAM, 38.

STPS-UNAM-IIIJ. (1997). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado el 12 de Agosto de 2014, de <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/156.htm>

Trabajo, L. F. (1 de junio de 2015). *Camara de Diputados*. Recuperado el 14 de mayo de 2017, de [Diputados.gob.mx: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

UNESCO. (1982). *Declaración de México sobre las Políticas Culturales*. Conferencia mundial sobre las políticas culturales (pág. 6). Mexico: UNESCO.

Zaid, G. (junio de 2007). *Tres conceptos de cultura*. *Letras libres*, 1-3.