

Correlación existente entre capacitación y desempeño en las empresas pequeñas y medianas

VÁZQUEZ-TORRES, María del Carmen*†, JACOBO-HERNÁNDEZ, Carlos Armando y VALENZUELA-ROMERO, Ciriaco Jesús Manuel

Recibido Julio 13 2017; Aceptado Septiembre 15, 2017

Resumen

Mucho se ha hablado de la capacitación, con puntos de vista encontrados respecto a los beneficios obtenidos por las organizaciones. Lo que sí es una realidad, es que al contar con personal preparado, no solo se reducen desperdicios, errores, accidentes, se mejoran aspectos económicos; también repercutirá en el desempeño de la organización. Por tal motivo que la investigación busca identificar cuáles son los elementos que se relacionan entre la capacitación y el desempeño. Se establece como hipótesis de estudio que todas las funciones administrativas de la capacitación se relacionan fuertemente con los elementos que componen el desempeño. La investigación tiene un alcance descriptivo-correlacional con un diseño no experimental, los datos se obtuvieron por medio de un instrumento aplicado en un solo momento por lo que es de corte transversal; el estudio está enfocado a la pequeña y mediana empresa comercial, industrial y de servicio de Ciudad Obregón, Sonora. Como conclusión se obtiene que existe una relación medianamente fuerte entre planeación y proceso; organización y estrategia; organización y proceso; evaluación y estrategia; evaluación y proceso. Por consiguiente no puede aceptarse completamente la hipótesis, debido a que se demuestra estadísticamente que no existe relación entre todos los elementos considerados dentro del estudio.

Abstract

Much has been said about training, with points of view regarding the benefits gained by organizations. What is a reality, is that having staff prepared, not only reduces waste, errors, accidents, improve economic aspects, It will also impact on the performance of the organization. For this reason, the research seeks to identify the elements that are related between training and performance. It establishes as hypothesis of study that all the administrative functions of the training are strongly related to the elements that compose the performance. The research has a descriptive-correlational scope with a non-experimental design, the data were obtained by means of an instrument applied in a single moment by what is of transversal cut; The study is focused on the small and medium commercial, industrial and service companies of Ciudad Obregón, Sonora. In conclusion it is obtained that there is a moderately strong relationship between planning and process; Organization and strategy; Organization and process; Evaluation and strategy; Evaluation and process. Consequently, the hypothesis cannot be completely accepted, since it is statistically demonstrated that there is no relation between all the elements considered in the study.

Performance, training, medium and small business

Desempeño, capacitación, mediana y pequeña empresa

Citación: VÁZQUEZ-TORRES, María del Carmen, JACOBO-HERNÁNDEZ, Carlos Armando y VALENZUELA-ROMERO, Ciriaco Jesús Manuel. Correlación existente entre capacitación y desempeño en las empresas pequeñas y medianas. Revista de Investigaciones Sociales. 2017, 3-9: 1-12

*Correspondencia al Autor (Correo electrónico: maria.vasquez@itson.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Para lograr ser empresas competitivas unos de los puntos que se tienen que trabajar en las pymes es el desempeño y la capacitación. Al lograr esto la pyme está asegurando no solo sobrevivir en el mercado, está asegurando el bienestar de sus empleados, de la sociedad, y por consiguiente del país. Es decir al ser una empresa sana en su desempeño y contar con personal competente, seguro de su preparación se tendrá entonces una ventaja real. Por todo lo anteriormente mencionado, es importante instrumentar acciones que contribuyan a mejorar el desempeño de estas empresas.

El lograr tener un nivel de desempeño adecuado, es indispensable buscar perfeccionar al personal que labora en la organización, en las funciones propias de su puesto de trabajo y en las necesidades de la empresa, mediante un proceso estructurado y metas bien definidas. Además, hay que preparar a los empresarios y sus trabajadores para el logro de la misión visión organizacional. Esto por medio de una capacitación que permita impulsar el desarrollo de las empresas (Hernández, 2007).

Romero (2010) menciona que en la revolución industrial que se produjo en Europa a fines del siglo XVIII provocó varios cambios en el ámbito comercial y en las estructuras sociales. Alterando así el método de la capacitación ya existente; a partir de ahí el personal con poca experiencia podía estar trabajando maquinaria, por ello tuvo consecuencias, los gremios empezaron a decaer. Más tarde cuando el proceso fabril remplazó al proceso doméstico, asimiló a los aprendices provocando un nuevo tipo de aprendizaje, en donde el dueño de la maquinaria era también el propietario de la factoría y aprendiz, después del periodo de capacitación, se convertiría en un trabajador de ella.

Durante el siglo XVIII llegaron los programas de capacitación a Estados Unidos, mas no tuvo el mismo éxito que en Europa, esto debido a que los inmigrantes contaban con experiencia en los trabajos. En el caso de México con el desarrollo industrial, dio origen con la generación de fábricas y por consiguiente la necesidad de adiestrar y capacitar a los empleados en todos los niveles, con la intención de incrementar la productividad, Romero (2010).

Hoy en día la capacitación es un aspecto fundamental en todas las organizaciones que deseen llegar al éxito y estar entre las expectativas de sus clientes.

Reynoso (2007) menciona que en América Latina durante los últimos años ha existido una gran controversia con funcionarios gubernamentales, del sector privado y sindicatos de países de la región acerca de las políticas de capacitación y los enfoques de organización que están forjando el crecimiento de las instituciones y políticas de capacitación, de los cuales se recogen enseñanzas y se despliegan nuevos enfoques.

La ley federal del trabajo (2000) plantea que en México la capacitación, como en otros países se ha implementado conforme a las necesidades, tanto organizacionales como sociales, que van unidas una de la otra.

El adiestramiento y la capacitación, deben considerarse como una herramienta esencial de las políticas de un país. Lo anterior, para asegurar el ingreso al empleo, la estancia en el mismo o la reconversión hacia otra actividad en caso de su pérdida. También es un presupuesto de empleabilidad, es una herramienta económica que incrementa la competitividad y productividad en las empresas, Sánchez Castañeda (2007) citado por Sapién, Piñón, Gutiérrez_(2014).

Es estudios realizados por Capuano (2004) identifica que la evaluación del desempeño existe desde los comienzos de la industria moderna. Robert Owen implemento esta herramienta en su fábrica en 1813, su sistema de evaluación consistía en un cubo con cuatro colores diferentes, donde el color negro significaba un mal desempeño, todos los días hacia su evaluación a cada trabajador, mas sin embargo, este método no fue imitado por otros empresarios. Dicho método fue sufriendo modificaciones al paso del tiempo, adaptándose a los diversos contextos políticos, históricos y económicos de época.

Sin embargo Elton Mayo en 1920, demostró con su estudio “experimento Hawthorne” que los trabajadores no son máquinas, si no parte importante de la empresa, por lo tanto, el desempeño mejoraría si se hace al personal parte del proceso pero desde el aspecto humanístico.

Con el paso de los años se fue aceptando este método por los resultados que se estaban obteniendo. Los gerentes lo fueron perfeccionando e incluyendo a su gestión empresarial.

Después de los estudios de David McClelland en el año 1973, se incluyó el concepto de competencias haciendo que se incorporara nuevos métodos de evaluación. Este concepto se ve reflejado como la implementación de las normas ISO 9000:2000.

Justificación

Según Invancevich (2004) las organizaciones que aprenden son más competitivas en diversas funciones: resuelven sus problemas, experimentación con enfoques nuevos, adquieren aprendizaje con la propia experiencia y son eficientes hacia la empresa en general.

Las actividades del procedimiento de capacitación están orientadas al mejoramiento de la calidad en los recursos humanos, y buscando mejorar habilidades, aumentar los conocimientos, cambiar actitudes y desenvolver más al individuo. El objetivo principal es formar procesos de cambio para el cumplimiento de las metas en las organizaciones, Reynoso (2007).

En toda organización, sea de cualquier giro o tamaño, existe un bien intangible en el funcionamiento de los procesos internos de la empresa. Estamos hablando de su personal, el recurso humano, el cual siempre necesitará de contar con programas de capacitación si se desea mayor rendimiento y productividad en los funciones, independientemente si son de nuevo ingreso o si ya tienen antigüedad en la organización Diez y Abreu (2009).

La organización que cuente con un programa de capacitación, se verá beneficiada en el desempeño efectivo de sus empleados, algunos de los aspectos en que se reflejará son económicos, hablando de menos productos defectuosos y ahorro de materia prima, entre otros. Ayuda al aspecto administrativo, a darse cuenta de los empleados sobresalientes, un mayor compromiso con la empresa y un óptimo desarrollo, de acuerdo a Garza, Abreu y Garza (2009).

Problema

A pesar de que la pyme en México contribuye con el 72% del empleo y aporten el 52% del Producto Interno Bruto (PIB) cuentan con distintas dificultades que han impedido su completo desarrollo y crecimiento por lo que es indispensable reconocerlos y poder hacerles frente, Carriedo (2017).

López y Luna (2009) en su investigación detectaron que los empresarios perciben que la capacitación les genera costos, de los cuales les puede servir para adquirir insumos y que de la capacitación que algunas pymes llevan a cabo le dan importancia al adiestramiento técnico y operativo, o bien se basan en programas que el gobierno les pueda brindar ya que son conscientes que la capacitación es necesaria, pero en ocasiones no saben elegir o comprender en qué necesitan dicha capacitación, por consiguiente aunque haya capacitación no obtienen el resultado deseado.

La capacitación para el empresario hasta el momento solo la considera como el cumplir con una obligación legal establecida en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, y no como un factor importante de sus estrategias que le puede generar una mayor ventaja competitiva. Prácticamente, más que falta de capacitación en pyme, más bien existe capacitación ineficaz, lo que ha generado que el empresario culpe al factor humano de la empresa de no querer capacitarse y el personal culpe a la empresa de no brindarle una capacitación que le sea útil, de acuerdo a Rodríguez y Morales (2008).

De acuerdo a Calderón (1994), citado por Garza, Abreu y Garza (2009); “El principal enemigo de la capacitación es la obsolescencia, que es la situación de poseer un conocimiento atrasado, inservible; un conocimiento que estrictamente no puede orientarse hacia buenos resultados” pág. 198. Es muy frecuente que los adultos mayores piensen que ya no están a tiempo de aprender cosas nuevas, y en la mayoría de los casos es verdad porque la agudeza de sus sentidos ya no son los mismos, la rapidez al momento de aprender o hacer alguna actividad y exactitud de movimientos, esto podría ser una desventaja al momento que ellos aprendan algunas cosas; pero también es cierto que las experiencias compensan esos obstáculos, usualmente el adulto mayor subestima su capacidad para aprender.

Las empresas mexicanas no se preocupan por buscar mecanismos que garanticen resultados de éxito, sin embargo la capacitación es un medio muy eficiente para transformar la cultura, generar mayor productividad y rendimiento en el personal, Barragán (2002).

Para Werther (2007), el costo de la capacitación y el desarrollo es sumamente alto, específicamente cuando se refiere al efecto presupuestal de cada área de la empresa. Solo al tener claro las necesidades de la organización y de su personal se podrá lograr los máximos beneficios.

Las empresas no siempre cuentan con la competencia de enfocar directamente hacia una posible solución concreta, respecto a determinar el desempeño, y suelen caer en intentos de evaluar esto sin muchos resultados positivos, que terminan provocando una situación que desfavorece a la organización (Bernárdez, 2003).

De igual forma el autor menciona que individuos altamente capacitados y con alto potencial suelen fracasar cuando trabajan en un sistema de performance ineficiente, en el que, por ejemplo, los estándares a lograr no están claros, hay recursos inadecuados, realimentación insuficiente, o hay consecuencias negativas al buen desempeño.

Capacity Project (2008) especifica que muchas veces las brechas de desempeño se relacionan con varios factores. Para obtener los mejores resultados, es necesario coordinar cuidadosamente las intervenciones para cerrar las brechas de desempeño. Cuando los gerentes, supervisores y administradores se aseguran que todos los factores del desempeño están presentes, brindan el apoyo a nivel de organización que los trabajadores requieren para cumplir con los estándares de desempeño.

Hipótesis

Todas las funciones administrativas de la capacitación se relacionan fuertemente con los elementos que componen el desempeño.

Objetivo

Determinar la relación entre los elementos de la capacitación y el desempeño en la pequeña y mediana empresa, a través de una correlación.

Marco Teórico

Capacitación

De acuerdo a Hellriegel, Jackson y Slocum (2005), la capacitación se refiere a tareas que ayudan al capital humano a superarse y mejorar el desempeño. Hoy en día las empresas gastan gran cantidad de dinero en capacitación para empleados debido a que creen que si están bien preparados pueden dominar algunas habilidades básicas, desempeñando así una variedad de puestos.

Por otra parte Buhlander y Sherman (2001), define capacitación como una forma de enseñanza y aprendizaje, cuyo objetivo es dotar al personal de habilidades, destrezas, y actitudes necesarias para desempeñar mejor sus actividades. La división de la capacitación puede llegar a ser genérica y específica. Genérica es mejorar la actitud de los empleados hacia su trabajo, a brindarles conocimientos y a desarrollarles las habilidades de tipo general para que su desempeño sea más productivo. Específica está orientada al dominio de conocimientos de sus tareas, para el desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para realizarlas de manera más productivas.

Grados (2007) menciona que la capacitación es la acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal.

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2011), la capacitación se caracteriza como el instrumento idóneo para que los trabajadores tengan los conocimientos, habilidades y destrezas para enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación productiva de manera competente y productiva.

Por su parte Pinto (1997) menciona que la capacitación puede analizarse bajo el enfoque sistémico, estructural, legal, proceso administrativo y proceso instruccional.

En este orden de ideas, el autor considera respecto a las funciones administrativas que comprende el proceso administrativo son cuatro: planeación, organización, ejecución y evaluación. Planeación, es decidir con antelación que va hacerse, cómo hacerlo, cuando y quien; implica prever y seleccionar los cursos de acción a seguir en el futuro. Es necesario realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación, definición de capacitación, elaboración de planes y programas y presupuestos.

En cuanto a la función de organización es la que da soporte al sistema de entrenamiento para lograr los cambios de conducta determinados en los objetivos y encaminados a eliminar los problemas y necesidades detectadas en la etapa de planeación. Es indispensable establecer las funciones, delimitar las responsabilidades, los canales de comunicación y procedimientos para proporcionar los insumos necesarios.

Como tercer función esta la ejecución, es poner en marcha todo el sistema de capacitación en funcionamiento, se coordinan intereses, esfuerzos y disponibilidad de tiempo de los empleados involucrados; así como todo lo requerido para poner en marcha la capacitación.

Por último se tiene la evaluación que implica la medición y corrección de todas las acciones necesarias para ajustar a lo planeado, contar con un seguimiento de la capacitación proporcionada.

Desempeño

El desempeño en la organización de acuerdo a Bernárdez (2009) comprende la estrategia, management, proceso, feedback, finanzas y tecnología.

Estrategia, según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) esta se conforma por la misión, visión y objetivos básicos a largo plazo de una organización, así como la adopción de recursos de acción y los recursos necesarios para alcanzar las metas; por consiguiente, los objetivos son parte de la estrategia.

Para Drucker (2006) el management moderno, tiene referencia a una combinación de sociología y economía. Teniendo como origen su sólido modelo y su experiencia en el funcionamiento social dentro de la organización.

Koontz et al. (2012) hacen mención que los procesos son técnicas y sistemas de control, mecanismos para controlar el efectivo, los procedimientos administrativos, ética organizacional, calidad del producto, etc. Este incluye tres pasos: Establecer estándares; medición de desempeño contra estándares; Corrección de variaciones y planes.

Realimentación, según Koontz et al. (2012) coloca la función de control de una perspectiva más compleja y realista que se considera solo como establecer estándares, medir el desempeño y corregir las desviaciones.

Gaynor (1999) Considera la tecnología como una herramienta, un medio para lograr algún objetivo. Esta gestión exige liderazgo y debe enfocarse en los a largo plazo como a corto plazo con el propósito de conserva la viabilidad de la organización. También hace referencia que la tecnología no es solo una ciencia enfocada a la ingeniería y a las matemáticas, también hace mención a otras tecnologías que pasan a segundo término; la tecnología para convertir los recursos en productos o servicios, tecnología de conocimientos y recursos para lograr un objetivo, tecnología de conocimiento científico e ingeniería aplicados en el diseño de productos o procesos y en la búsqueda de nuevos conocimientos.

Sánchez, Camarero, Barcala (2006) consideran que el Feedback o retroalimentación es de suma importancia para comprobar si el sistema es estable. Los sistemas establecen mecanismos de retroalimentación para informar sobre el nivel en que se cumplen los objetivos.

Bernardez (2009) menciona que el Feedback permite regular el comportamiento, desde el punto de vista de la tecnología del desempeño, la comunicación opera en varios niveles, mercado y clientes, organización, proceso y puestos y en dos dimensiones interpersonal y organizacional.

Gitman y Zutter (2012) consideran a las finanzas como la ciencia y el arte de administrar el dinero. Las finanzas perjudican las decisiones personales de cuánto dinero se gasta de los ingresos, cuánto ahorrar y cómo invertirlos.

En el entorno organizacional, las finanzas comprende varios tipos de decisiones: cómo aumentar la inversión de los inversionistas, cómo obtener una mayor utilidad en las inversiones, y de qué manera conviene reinvertir las ganancias de la organización o dividir entre los inversionistas.

Metodología de Investigación

A continuación se mostrara de manera detallada la metodología de la actual investigación en la que participaron empresas pequeñas y medianas de Ciudad Obregón, Sonora, México.

Esta investigación posee un alcance descriptivo-correlacional con un diseño no experimental ya que no se manipulo ninguna de las variables planteadas de acuerdo a lo establecido por Hernández, Fernández, y Baptista (2010). Se determinaron estas características considerando tanto la pregunta de investigación. La información fue recolectada, a través del instrumento aplicado, en un solo momento, es decir en un tiempo único, la cual se denomina corte transversal. El instrumento mencionado fue utilizado para recaudar, procesar y analizar las variables capacitación y desempeño en empresas PYMES de los tres sectores (comercial, industrial y de servicios) de Ciudad Obregón, Sonora, por lo cual la información es de tipo cuantitativa.

Operacionalización de las variables

La clasificación del tamaño de las empresas es en base al acuerdo tomado por la Secretaria de Economía y publicado en el Diario Oficial de la Federación en 2009, y se presenta en la tabla 1. Para efecto específico de esta investigación solo se tomaron en consideración las pequeñas y medianas empresas. De la misma manera las dimensiones que componen las variables de capacitación y desempeño pueden observarse en la tabla 2.

| Tamaño | Sector | Rango de número de trabajadores | Rango de monto de ventas anuales (mdp) | Tope máximo combinado* |
|---------|----------------------|---------------------------------|--|------------------------|
| Micro | Todas | Hasta 10 | Hasta \$4 | 4.6 |
| Pequeña | Comercio | Desde 11 hasta 30 | Desde \$4.01 hasta \$100 | 93 |
| | Industria y Servicio | Desde 11 hasta 50 | Desde \$4.01 hasta \$100 | 95 |
| Mediana | Comercio | Desde 31 hasta 100 | Desde \$100.01 hasta \$250 | 235 |
| | Servicios | Desde 51 hasta 100 | | |
| | Industria | Desde 51 hasta 250 | Desde \$100.01 hasta \$250 | 250 |

*Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) X 10% + (Ventas Anuales) X 90%.

Tabla 1 Clasificación de las empresas según su tamaño

Fuente: Diario Oficial de la Federación 30 de Junio de 2009

Como variable independiente se tiene a la capacitación y como variable dependiente el desempeño, las cuales se muestran en la tabla 2.

| Elementos | Descripción | Reactivos |
|--------------|--|---------------------------------------|
| Planeación | Es la fase que le da razón y contenido técnico a la capacitación, pues conduce a determinar que se va a hacer. | Comprende los reactivos del 1 al 11. |
| Organización | Es la fase por medio de la cual se sostiene el sistema de entrenamiento para lograr los cambios de conducta determinados en los objetivos, y eliminar los problemas detectados en la fase de planeación. | Comprende los reactivos del 12 al 16. |

| | | |
|----------------|--|---------------------------------------|
| Ejecución | Es la puesta del proceso de capacitación, se involucra intereses, tiempo, esfuerzos de todos los empleados; así como las herramientas y formas de comunicación, para asegurar que lo que se está haciendo sea acorde a lo planeado | Comprende los reactivos del 17 al 22. |
| Evaluación | Es medir y corregir todas las intervenciones para asegurar que las acciones sean conforme a los planes establecidos. Es comparar lo realizado con lo planeado. | Comprende los reactivos del 23 al 30. |
| Beneficio | Todos los elementos o factores que se tienen un impacto positivo al recibir capacitación. | Comprende los reactivos del 31 al 34. |
| Estrategia | La empresa ejerce la supervisión con calidad, de igual forma ejerce el liderazgo y motivación hacia los empleados. | Comprende los reactivos del 35 al 39. |
| Managment | La empresa ejerce la supervisión con calidad, de igual forma ejerce el liderazgo y motivación hacia los empleados. | Comprende los reactivos del 40 al 47. |
| Procesos | Procesos adecuados; métodos definidos, planeamiento y programación. | Comprende los reactivos del 48 al 57. |
| Realimentación | La alimentación es oportuna y precisa, se da de arriba abajo, así como de clientes y usuarios. | Comprende los reactivos del 58 al 62. |

| | | |
|------------|---|---------------------------------------|
| Finanzas | Sistema presupuestario, sistema de compras y administrativo. | Comprende los reactivos del 63 al 66. |
| Tecnología | Sistemas de información, sistemas de colaboración, hardware y software. | Comprende los reactivos del 67 al 70. |

Tabla 2 Características que describen a la capacitación y el desempeño

Fuente: Elaboración propia

Sujetos

En la investigación se aplicaron los instrumentos a empresas, pequeñas y medianas de Ciudad Obregón, en la cual participaron 55 empresas de servicios, 67 comerciales y 73 de giro industrial; dando un total de 195 empresas encuestadas. Se consideró una muestra no probabilística y a conveniencia, las empresas que aceptaron contestar la encuesta, fueron las que cumplieran con las características y especificaciones establecidas ya señaladas.

Materiales

Se adaptó un instrumento para medir la capacitación y desempeño de las pymes, dicho instrumento consta de una encuesta de 70, los cuales miden 11 variables, 5 corresponden a la capacitación y 6 al desempeño. Los 70 reactivos fueron calificados a través de una escala de Likert con 5 opciones de respuesta que son 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) indeciso, 4) de acuerdo y 5) totalmente de acuerdo.

Procedimiento

- Se determinó la temática de investigación, así como consulta bibliográfica respecto a la capacitación y desempeño.
- Se diseñó el instrumento y se validó por expertos.

- Se aplicó prueba piloto.
- Se capturó cada encuesta en el sistema SPSS versión 21.
- Se tuvo un índice de confiabilidad, siendo este .875
- Se procedió a la aplicación total del instrumento a la muestra representativa.
- Se analizaron los por medio de una correlación.
- Se establecieron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Resultados

A continuación se muestran los resultados obtenidos del estudio respecto a la correlación existente entre el proceso de capacitación y desempeño. Primeramente se muestran los resultados de la correlación capacitación – capacitación; correlación desempeño – desempeño y finalmente la información referente a capacitación – desempeño.

| | Planeación | Organización | Ejecución | Evaluación | Beneficio |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Planeación | 1 .000 195 | .736** .000 195 | .718** .000 195 | .803** .000 195 | .536** .000 195 |
| Organización | .736** .000 195 | 1 .000 195 | .554** .000 195 | .716** 51.26% 195 | .652** 42.51% 195 |
| Ejecución | .718** .000 195 | .554** .000 195 | 1 .000 195 | .720** .000 195 | .392** .000 195 |
| Evaluación | .803** .000 195 | .716** .000 195 | .720** .000 195 | 1 .000 195 | .585** .000 195 |
| Beneficio | .536** .000 195 | .652** .000 195 | .392** .000 195 | .585** .000 195 | 1 .000 195 |

Tabla 3 Correlatividad Capacitación – Capacitación

Fuente: elaboración propia.

Como puede apreciarse en la tabla 3, la relación entre todas las funciones administrativas de la capacitación existe una fuerte relación, a excepción de la quinta beneficio, esto con un nivel de confianza es de 99%.

En cuanto a la correlación entre desempeño-desempeño, en la tabla 4 puede observarse que existe una relación intermedia entre estrategia-proceso; estrategia-realimentación; management-realimentación; proceso-realimentación; todas con un nivel de confianza es de 99%.

Con una relación débil con todas las variables se tiene a finanzas y tecnología.

| | Estrategia | Managment | Proceso | Realimentación | Finanzas | Tecnología |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Estrategia | 1 .000 195 | .492** .000 195 | .652** .000 195 | .571** .000 195 | .238** .001 195 | .359** .000 195 |
| Managment | .492** .000 195 | 1 .000 195 | .409** .000 195 | .532** .000 195 | .454** .000 195 | .499** .000 195 |
| Proceso | .652** .000 195 | .409** .000 195 | 1 .000 195 | .514** .000 195 | .252** .000 195 | .174** .015 195 |
| Realimentación | .571** .000 195 | .532** .000 195 | .514** .000 195 | 1 .000 195 | .321** .000 195 | .384** .000 195 |
| Finanzas | .238** .001 195 | .454** .000 195 | .252** .000 195 | .321** .000 195 | 1 .000 195 | .451** .000 195 |
| Tecnología | .359** .000 195 | .499** .000 195 | .174** .015 195 | .384** .000 195 | .451** .000 195 | 1 .000 195 |

Tabla 4 Correlatividad Desempeño – Desempeño

Fuente. Elaboración propia.

| Desempeño | Estrategia | Managment | Proceso | Realimentación | Finanzas | Tecnología |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Capacitación | | | | | | |
| Planeación | .661** .000 195 | .491** .000 195 | .694** .000 195 | .562** .000 195 | .369** .000 195 | .339** .000 195 |
| Organización | .604** .000 195 | .468** .000 195 | .619** .000 195 | .543** .000 195 | .266** .000 195 | .393** .000 195 |
| Ejecución | .598** .000 195 | .341** .000 195 | .629** .000 195 | .434** .000 195 | .385** .000 195 | .280** .000 195 |
| Evaluación | .632** .000 195 | .490** .000 195 | .670** .000 195 | .532** .000 195 | .363** .000 195 | .349** .000 195 |
| Beneficio | .473** .000 195 | .543** .000 195 | .376** .000 195 | .452** .000 195 | .373** .000 195 | .438** .000 195 |

Tabla 3 Correlatividad capacitación – desempeño

Fuente. Elaboración propia

En relación a las variables en estudio capacitación-desempeño, se tienen los siguientes hallazgos:

Planeación y estrategia su relación es medianamente fuerte con .661** de correlación, al incrementar una unidad porcentual en cualquiera de las variables dará como resultado un aumento de 43.69%.

Planeación y proceso su relación es medianamente fuerte con .694** de correlación, al incrementar una unidad porcentual de cualquier variable dará como resultado un aumento de 48.16%.

Organización y estrategia su relación es medianamente fuerte con .604** de correlación, al incrementar una unidad porcentual de una de las variables dará como resultado un aumento de 36.48%.

Organización y proceso la relación entre ambas variables es medianamente fuerte con .619** de correlación, al incrementar una unidad porcentual de cualquiera de estas variables dará como resultado un aumento de 38.31%.

Evaluación y estrategia su relación es medianamente fuerte con .632** de correlación, al incrementar una unidad porcentual de cualquiera de estas variables dará como resultado un aumento de 39%.

Evaluación y proceso su relación es medianamente fuerte teniendo una correlación de .670**, al incrementar una unidad porcentual de alguna de estas variables dará como resultado un aumento de 44%.

Como puede apreciarse la relación entre Capacitación y Desempeño en algunos factores resulto una relación medianamente fuerte.

Conclusiones

Se concluye que el objetivo del estudio determinar la relación entre los elementos de la capacitación y el desempeño en la pequeña y mediana empresa a través de una correlación se ha logrado; ya que se identificaron las relaciones entre estas variables.

Pudiendo concluir que entre las funciones administrativas de la capacitación existe una fuerte relación entre estas, a excepción de beneficio, por lo que se recomienda en el momento de llevar a cabo un programa de capacitación en la organización seguirlas, excluyendo beneficio. Cabe resaltar que la función de planeación es la que tiene una fuerte relación entre organización, ejecución y evaluación.

El contar con personal bien capacitado genera a las empresas grandes beneficios entre ellos mayor productividad, aumenta la efectividad del personal, mayor rendimiento y el factor humano se sentirá más seguro al momento de realizar sus actividades. Hoy en día la capacitación ya no se considera una actividad secundaria, actualmente se ha convertido en factor de suma importancia para el logro de las estrategias de competitividad de las empresas.

Las empresas que otorgan capacitación tienen un mayor beneficio en el desempeño efectivo de su personal, en aspectos como económico, ahorro de materia prima, menos productos defectuosos, entre otros, al atender debidamente los procesos y proporcionar realimentación. También ayuda en el aspecto administrativo, en la manera de que se dan cuenta de los empleados sobresalientes, un óptimo desarrollo y un mayor compromiso con esta.

Respecto a desempeño los elementos considerados, estrategia, Management, proceso, realimentación, finanzas y tecnología; las relaciones medianamente fuerte se presentan en estrategia, managment y proceso.

En cuanto a la hipótesis planteada todas las funciones administrativas de la capacitación se relacionan fuertemente con los elementos que componen el desempeño; se encontró una relación medianamente fuerte entre planeación y proceso; organización y estrategia; organización y proceso; evaluación y estrategia; evaluación y proceso. Por consiguiente no puede aceptarse completamente la hipótesis, debido a que se demuestra estadísticamente que no existe relación entre todos los elementos considerados dentro del estudio.

Sin embargo es importante que las pequeñas y medianas empresas, pongan en práctica la capacitación con todas las funciones administrativas propuestas por Pinto (1997), identificar otros elementos del desempeño que pudieran relacionarse con la capacitación y que repercutan beneficiosamente en la organización, no solo los establecidos por Bernárdez (2009).

Referencias

- Barragán, J. (2002). *Administración de las pequeñas y medianas empresas, retos y problemas ante la nueva economía global*. México: Trillas.
- Bernárdez, M.L. (2009). *Desempeño Humano Manual de consultoría Volumen I. GLOBAL BUSINESS PRESS*. Versión digital. Reproducido con expresa autorización del autor para exclusivo uso en el Instituto para la Mejora del Desempeño de ITSON.
- Buhlander, G. S. S. & Sherman A. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson Learning.
- Capacity Project (2008). *Aprendizaje para mejorar el desempeño Guía y colección de herramientas para los programas de capacitación y educación de trabajadores de salud*. Intra Health International, Inc. Recuperado el 25 de marzo de 2017, de: https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/files/media/learning-for-performance/LfP_spanish.pdf
- Capuano, A. M. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio, Noviembre*.
- Carriedo, C. (2017). Pymes mexicanas y su estrategia para 2017. Forbes, abril 11 de 2017. Recuperado el 14 de junio de 2017, de: <https://www.forbes.com.mx/pymes-mexicanas-y-su-estrategia-para-2017/>
- Diario Oficial de la Federación (2009). Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. Acuerdos del primero al tercero del día 25 de junio de 2009. Recuperado el 24 de septiembre de 2015, de: http://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5096849
- Diez, J. & Abreu, J. L. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso. *International Journal of Good Conscience*; 4 (2), Septiembre. Recuperado el 14 de marzo de 2017, de: http://www.academia.edu/18389671/Impacto_de_la_capacitaci%C3%B3n_interna_en_la_productividad_y_estandarizaci%C3%B3n_de_procesos_productivos_un_estudio_de_caso
- Garza, H., Abreu, J., Garza, E. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. *International Journal of Good Conscience*; 4 (2), [http://www.spentamexico.org/v4-n1/4\(1\)%20194-249.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n1/4(1)%20194-249.pdf)
- Gaynor, G. (1999). *Manual de gestión en tecnología*. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.

- Gitman, L. J., Zutter, C. J., (2012). *Principios de administración financiera*. México: Person Education. Decimosegunda edición.
- Grados, E. J. A. (2007). *Capacitación y desarrollo de personal*. Tercera edición. México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. Perú: Mc Graw Hill
- Hernández, X. A. (2007). *Pymes, Modernización, Tecnología o Quiebra*. Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
- Hellriegel, D.; Jackson, E. S. y Slocum, J.W. (2005). *Administración: un enfoque basado en competencias*. México: Thomson.
- Ivancevich, J. M (2004). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill, edición novena.
- Koontz, K., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill
- López, J. & Luna, J. (2009). Estudio de la competitividad de las MiPyMEs en el municipio de Tecámac para el diseño de un programa de capacitación a través de la estadía profesional. Recuperado el 14 de marzo de 2017, de: http://octi.guanajuato.gob.mx/sinnco/formulario/MT/MT2009/MT5/SESSION2/MT52_JLOPEZ_086.pdf
- LFT (2010). Ley federal de trabajo. Recuperado el 11 de diciembre del 2016 de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- Pinto, V. R. (1997). *Proceso de capacitación*. México: Editorial Diana.
- Pinto, V. R. (2000). *Planeación estratégica de capacitación empresarial*. México: Mc. Graw Hill.
- Rodríguez, J. & Morales, S. (2008) La capacitación de las organizaciones modernas. *Revista Shyntesis, No. 48. Octubre-Diciembre* Facultad de contaduría y administración. Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Reynoso, C. (2007). Notas sobre la capacitación en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, 165-190*.
- Rivera, J. (2006). Management y liderazgo en Peter Drucker. *Capital Humano, No. 195*. Recuperado el 13 de marzo de 2016, de: <http://pdfs.wke.es/2/6/1/1/pd0000012611.pdf>
- Romero, K. (2010). La capacitación y la motivación como herramientas para conseguir una ventaja competitiva. Licenciatura. Universidad veracruzana.
- Sánchez, A. (2007). La capacitación y el adiestramiento en México, regulación, realidad y retos. *Revista latinoamericana de derecho social, vol. 5, 191-228*.
- Sapién, A. L; Piñón H. L. C; Gutiérrez D. M. C. (2014) Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo Civilizar. *Ciencias Sociales y Humanas, vol. 14, núm. 27, pp. 123-134* Universidad Sergio Arboleda Bogotá, Colombia.
- Secretaria del trabajo y previsión social (2011). Acuerdo 301204. Recuperado el 21 de Agosto de 2011 de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/archivos/acuerdo301204.pdf
- Werther, W. (2007). *Administración de personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.