



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

**Perspectiva de la capacitación en las PyMEs de la Región Centro del Estado de Coahuila, México.
(Monclova, Frontera y Castaños)**

Moises Sifuentes Rodriguez¹

*Leonor Gutiérrez González**

*Luis Horacio Salas Torres**

Resumen

La presente investigación descriptiva con enfoque cuantitativo a 70 Pequeñas y Medianas Empresas, realizada con el objetivo de determinar la situación de la capacitación en PYME´s del Centro del Estado de Coahuila (Monclova, Frontera y Castaños) México. Aun cuando se observa como aceptada, así lo muestran los resultados positivos de la investigación, destaca que no se ejerce estratégicamente, más bien, bajo un cumplimiento legal y aunque se reconoce una incidencia favorable de la capacitación en la productividad y competitividad, aún dista esta última de una dirección y focalización estratégica que lleve a las empresas hacia mejores niveles de competitividad, bienestar del personal y desarrollo en un mercado globalizado. También se observa profesionalización de la capacitación y una importancia relativa en su posicionamiento a nivel jerárquico y presupuestal. El estudio ratifica el pensamiento de que el factor más importante para la competitividad es el mismo factor humano con 81.3%.

Palabras clave: Capacitación, productividad, competitividad, estrategia, gestión.

Abstract

This research is with a quantitative approach to 70 Small and Medium-sized Enterprises, carried out with the aim of determining the status of training in PYME´s center of the State of Coahuila (Monclova, Frontera and Castaños) México. Even if it is observed as accepted, so the positive results of the research show, it emphasizes that it is not exercised strategically, rather, under a compliance and while a favourable impact of training on productivity and competitiveness is recognized, the latter is still far from a strategic direction and focus that takes companies towards better levels of competitiveness, welfare of the development in a globalized market. It also observes the responsibility of the training and a relative importance in its positioning at the hierarchical and budgetary level. The study confirms the thought that the most important factor for competitiveness is the same human factor with 81.3%.

Keywords: Training, productivity, competitiveness, strategy, management.

¹ Facultad de Contaduría y Administración, Unidad Norte

Introducción

A lo largo de la vida de todo ser humano, un valor fijo que se mantiene siempre presente es la formación constante que se adquiere por medio de la comunicación e interacción con su entorno, en donde éste recibe información que pone en práctica de acuerdo con la necesidad que tenga en sus actividades diarias. Las organizaciones no están exentas de ello y también no lo es el hecho de que en la actualidad y a nivel internacional se mantiene la orientación a la globalización de la economía, la indagación de una mayor competitividad en el mercado, el gran cambio tecnológico, la manera en que se organiza y administra la producción y el trabajo son de gran importancia para el buen funcionamiento y utilidad de las empresas. La demanda de una mayor y mejor capacitación se manifiesta en cualquier empresa, tanto interna como externamente, ya que fuera de ella se exige que sea una empresa de procesos continuos, competitiva y de la mejor calidad, que vaya de la mano con las exigencias tecnológicas que se requieren en la actualidad, así mismo dentro de la empresa, la capacitación de su capital humano es un derecho supremo en nuestro país, y en el que una efectiva capacitación se asocia e influye positivamente en cada uno de los puestos y las áreas de la empresa, mismas que se reflejan en las mejores condiciones de trabajo con que cuenta cada uno de los departamentos de las organizaciones, el mejoramiento del contenido de trabajo, seguridad e higiene, clima laboral, remuneraciones y sobre todo la capacitación de su personal. Las organizaciones privadas o públicas, el mismo estado y municipio constitucionalmente y laboralmente, deben proporcionar capacitación no solo para solventar las carencias de sus colaboradores y de ingreso en sus puestos a cada una de ellas, también para mejorar su productividad, seguridad, y el desarrollo, sin embargo, la interrogante que se presenta es que tanto esta implementada la capacitación y si está o no vinculada a aspectos que agreguen valor estratégico en las empresas y personas.

En el núcleo de la habilidad o estrategia de transformación se encuentra el aprendizaje integral y constante del capital humano de acuerdo con las necesidades que tenga cualquier organización de alzar los niveles de productividad y competitividad para poder enfrentar de la mejor manera los mercados globales y así mismo el cambio tecnológico, (Bohlander, 2001). Por ello la inversión en la capacitación del personal se convierte en uno de los elementos más importantes del proceso de transformación productivo, que se está generando con la globalización de los mercados y la tecnología.

Considerando la gran importancia que la capacitación conlleva en cualquier tipo de trabajo, el personal debe poseer los conocimientos y habilidades para desarrollarse eficientemente en todas sus actividades diarias y así competir con este gran reto tecnológico que exigen las empresas en nuestros días generando así aumento en la productividad de cualquier organización por medio de la capacitación continua, (Bartels Villanueva, 2007).

En las antiguas sociedades el conocimiento se obtenía de acuerdo con la práctica y se transmitía de manera directa con las personas con más experiencia que daban a conocer todo lo necesario para realizar algún trabajo. De esta manera la capacitación tiene sus orígenes en una sociedad de gente joven que requiere adquirir una sabiduría y aprendizaje mayor, aunque con esta manera de hacer las cosas, se conocía solo como aprendizaje y no como capacitación, (Salazar Cruz, 2009).

(Pauchard Hafemann, 2010), señala que la capacitación tuvo sus inicios con los descubrimientos de Elton Mayo a algunos de sus colaboradores a fines de la década de los 20's, posteriormente llegan las aportaciones de experiencias de Kurt Lewin con investigaciones sobre liderazgo a partir de la década de los 40's.

Después en el siglo XX y XXI, el ejercicio de la capacitación en la sociedad de las organizaciones se ha hecho más normal, por lo que los altos mandos de toda organización hacen más relevancia hacia el tema de la capacitación en su talento humano para el logro de metas y objetivos. Lo más importante es que los empleados deben reconocer los beneficios de la capacitación. La motivación para la capacitación es mayor cuando las nuevas habilidades, como el dominio del idioma, enriquecen la vida de los empleados tanto en el trabajo como en el futuro. (Heymann & Barrera, 2010).

El tema de capacitación es de gran importancia para cualquier organización tanto en México como en el mundo entero ya que en términos legales, en nuestro país, se encuentra plasmado en la mayor norma establecida para regir jurídicamente a México, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así mismo en la Ley Federal del Trabajo en la cual se encuentra reglamentada y en donde se menciona como obligatorio que cualquier patrón proporcione capacitación continua a sus trabajadores, siendo a la vez un derecho laboral.

Actualmente en México, la mayoría de las pequeñas empresas que cuentan con pocos trabajadores, los directivos o dueños, detectan necesidades de capacitación para éstos y deciden capacitarlos, sin embargo, las detectan de una forma muy sencilla, percibiendo sin la intervención de la razón y sin ajustarse a algún sistema, o bien, sobre las opiniones de dueños y gerentes de la organización. En las medianas y grandes empresas el proceso se realiza de una forma diferente, aplicando la herramienta de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), no obstante, el diagnóstico, aunque se observa como lo más acertado posible, la gestión de todo el proceso (diagnóstico – seguimiento) llega sin gran energía y direccionamiento al término de este ya que existen una gran cantidad de personas y necesidades.

En varias empresas los mismos capacitadores son los encargados de Recursos Humanos (RH) y de las distintas áreas quien imparten cursos al personal tanto administrativo como operativo, sin embargo, no

siempre quien más sabe de un tema es quien mejor puede dar o transmitir una enseñanza al respecto, ya que se requiere de ciertas técnicas y habilidades aprendidas y a lo largo de la vida, entonces, ante ello quedan dos opciones, capacitar a los mismos capacitadores internos o mejor aún, contratar los servicios de personal calificado y certificado en la capacitación de recursos humanos, (Solleiro, 2005).

De igual manera la capacitación dirigida a resultados concretos de toda organización permite a éstas un constante crecimiento a través del recurso humano que lo conforma, sirviendo de guía a una mejor competitividad y rentabilidad, de igual manera genera actitudes más positivas en el personal ya que a partir de la capacitación el personal se siente satisfecho, identificado con las metas y objetivos de la organización a la que pertenece.

Revisión de la literatura

Contexto legal

La implementación definida como la puesta en marcha o funcionamiento de la capacitación, en nuestro país establecida de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se señala el requerimiento de la capacitación en diferentes apartados, por ejemplo, se menciona que:

1. La Federación, los Estados y los Municipios tienen la obligación de garantizar e incrementar la capacitación productiva destinada a los pueblos indígena (Unión, 2018), Art. 2 Apartado B Fracción II.
2. La Federación y los estados deben proporcionar capacitación para el trabajo como un medio de readaptación social (Unión, 2018), Artículo 18.
3. La capacitación del trabajador como una obligación de la empresa está fundamentada en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en él se establece que: “La empresa cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación”.

La Ley Reglamentaria a la que hace referencia este artículo, es decir La Ley Federal del Trabajo, retoma lo plasmado en la Constitución y establece en el Capítulo III Bis, que en la capacitación y el adiestramiento: “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad” (Art.153-A).

Entonces desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Ley Federal del Trabajo se establece que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo también señala que en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Dentro de todo este marco legal Constitucional y regulador las organizaciones, se observa que buscan someter al cumplimiento de este, sin conocer y/o precisar el grado de cumplimiento del mismo.

Por otra parte la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) es la encargada de fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como de efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo que requieren los sectores productivos del país en coordinación con la Secretaría de Educación Pública argumentado en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40 fracción VI.

Según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Información(INEGI) se inició así mismo una encuesta especial llamada Encuesta Nacional de Capacitación y Empleo (ENECE), en conjunto con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en los años de 1991, 1993, 1995, 1997, 1999 y 2001 con el fin de recabar información sobre los niveles de experiencia laboral y capacitación de la población en general, sin embargo, en los años siguientes no se han realizado más encuestas respecto al tema de capacitación en la población. Por lo que para el presente proyecto se percibe una cierta carencia de información que probablemente pueda aportar datos para el análisis y mayor investigación.

Con el contexto general que se manifiesta anteriormente, se tiene como perspectiva prioritaria establecer en función de los resultados que se adquieran, información que indique si la capacitación está siendo implementada, que direccionamiento tiene, impactos o incidencias, aspectos legales observados y cumplidos en la región centro del estado de Coahuila, México, que comprende los Municipios de Monclova, Frontera y Castaños.

Respecto al enfoque de la capacitación

En Europa particularmente España en la región de Cataluña, se hacen intentos por lograr mejor competitividad en el sector manufacturero, así tenemos que se adoptan esquemas alternativos al Taylorista-Fordista que denominan de Producción forzada y reflexiva haciendo, en dichas alternativas mencionan que se requieren operarios con multi habilidades, que roten entre diferentes puestos dentro de los equipos. (Llorentes, 2014).

La flexibilidad laboral juega un papel preponderante y se alcanza integrando los procesos de reclutamiento y selección, las actividades de formación, los planes de carrera y sobre todo la remuneración (de la Calle, 1999).

Dicha flexibilidad laboral posee una naturaleza multidimensional que comprende múltiples aspectos, las estrategias, los diseños del trabajo, los sistemas de producción, las relaciones de empleo y las estructuras organizativas (de la Calle, 1999). “Cada vez sea hace más evidente que la calificación y la multi habilidad es una realidad que atañe al segmento minoritario de la masa laboral” ... (Iranzo, 2006).

El sector manufacturero automotriz de México ha sufrido grandes transformaciones al igual que el de empresas como Petróleos Mexicanos (PEMEX) y Teléfonos de México (TELMEX). “La transformación organizacional de las empresas estuvo vinculada no sólo a la sustitución de máquinas y equipo sino también a la búsqueda constante de innovaciones en la administración, en los procedimientos y en las relaciones de trabajo”. (Carrillo, 2008). “Otro tipo de entrenamiento lo brinda la empresa a dos niveles: el básico que se corresponde con el puesto ocupado, y el cruzado donde se capacita sobre conocimientos de puestos adyacentes”. (Carrillo, 2008).

“Para la implementación de la manufactura esbelta. Los trabajadores con categorías multi habilidades deben tener sueldos decorosos con beneficios y prestaciones excelentes, tales como ambiente de trabajo agradable, apoyo para mejorar el nivel educativo al menos en preparatoria, apoyos para la familia, desarrollo personal, comida muy buena, gimnasios, etc. Estos empleados proporcionan la flexibilidad requerida en la Manufactura Delgada” (Reyes Aguilar, 2002).

Para Chiavenato (Chiavenato, 2011) la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro, un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. (pág. 322).

“El desarrollo de la industria automotriz en nuestro país generó habilidades y capacidades en la mano de obra nacional que favorecieron el surgimiento de la industria aeronáutica. De la misma manera se

espera que el desarrollo de ambas industrias genere externalidades positivas sobre la industria de telecomunicaciones, el sector ferroviario, entre otros”. (Secretaría de Economía, 2012).

Es necesario crear acciones que continúen fortaleciendo y atacando situaciones que encaminen a la industria automotriz manufacturera a obtener los contratos de las ensambladoras. Hay una recomendación bajo la perspectiva del capital humano que refiere la Secretaria de Economía aludiendo que las tendencias en esta industria manufacturera, menciona que “tanto los proveedores de partes originales (OEM’s) deberán planear un futuro que requiere de trabajadores cada vez más capacitados desde el diseño hasta la producción”. (Secretaría de Economía, 2012).

“Trabajadores con mayores y más profundas habilidades en todos los niveles para todas las áreas de la empresa y que cubran aspectos como el desarrollo tecnológico y la innovación (Flexibilidad laboral). Vinculación entre fabricantes y proveedores para el desarrollo de los trabajadores. Cambio en los programas de reclutamiento enfocados en empleados cada vez más jóvenes que buscarán desarrollo profesional a largo plazo”. (Secretaría de Economía, 2012).

En un contexto productivo en uno de los sectores económicos más importantes para el país y Coahuila principalmente, el sector manufacturero automotriz de acuerdo a datos preliminares de la Encuesta Anualizada de la Industria Manufacturera (EAIM, 2015) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática(INEGI) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía Informática, 2015), en México, la Industria Manufacturera en Partes para Automotores, refiere la existencia de 666 establecimientos en el año 2013, 8 establecimientos menos que en el 2012, y que el total de personal ocupado llegó en el 2013 a 543,493 contra 495,281 de un año anterior; muestra una ligera caída en el valor agregado por persona de este sector, ya que en el año 2012, dicho valor ascendía a 376,696, mientras que para el año 2013, este valor se sitúa en 368,428 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía Informática, 2015).

Más producción, menos empresas, más personal, menos valor agregado por persona, es un fenómeno que merece nuestra atención y que siendo el factor humano el gran diferenciador, en una industria tan estandarizada y competitiva, éste requiere potencializarse debido a los avances mismos. Esta potencialización puede desarrollarse a través de más y mejores conocimientos, actitudes y habilidades que se traduzcan en mejores resultados. En una capacitación focalizada consistentemente.

Harvard Business Review es una revista gerencial publicada desde 1922 por Harvard Business School Publishing, empresa propiedad de Harvard, lanza un artículo destacando la importancia de la capacitación en las organizaciones llamado: Offering Training Where it is Valued Most (Ofreciendo

entrenamiento donde más se valora); “How Training Programs for Low-Level Employees can Increase Your Firm’s Productivity and Profits”. el cual menciona cómo los programas de capacitación para empleados de bajo nivel pueden aumentar la productividad y las ganancias de su empresa.

KPMG red global de firmas de servicios profesionales que ofrece servicios de auditoría, de asesoramiento legal y fiscal, y de asesoramiento financiero y de negocio en 156 países. Es una de las cuatro firmas más importantes del mundo de servicios profesionales la cual lanza un artículo denominado “Cuatro prioridades para impulsar la competitividad” escrito por Víctor Esquivel donde se menciona lo siguiente:

En 2019 las empresas afrontan un contexto definido por la complejidad geopolítica, los cambios significativos en las exigencias del cliente y el potencial que ofrecen las tecnologías emergentes para incrementar la competitividad. Los retos de la Cuarta Revolución Industrial, que apuntan a la llamada “Globalización 4.0”, demandan una mayor capacidad de adaptación ante las grandes transformaciones, así como una nueva fase de cooperación global. En una nueva edición del Foro Económico Mundial, los líderes globales debaten acerca de las coyunturas más importantes que caracterizan el entorno mundial. La colaboración conjunta se muestra como un componente fundamental para el funcionamiento de la economía digital en la actualidad. Aprovechar la información derivada de las operaciones del negocio se ha convertido en un tema sumamente relevante que, junto con este trabajo cooperativo, tiene el potencial para que las naciones y organizaciones alcancen sus metas de crecimiento. En 2019 es necesario que la Alta Dirección de las organizaciones atienda cuatro grandes prioridades que darán gran impulso a la competitividad de los negocios: Gestión del talento, transformación digital, ciberseguridad e impulsar la innovación en el capital humano de la organización mediante un buen enfoque en cuanto a capacitación se refiere.

El análisis se realiza a partir del hecho que se observa por experiencia propia, que las organizaciones aunque siguen cierta metodología o procedimientos en materia de Capacitación, estos no identifican con claridad, trazabilidad y direccionamiento a la capacitación como un enfoque estratégico hacia los resultados y objetivos de las mismas, situación que impactaría en el ánimo de colaboradores, los resultados, rentabilidad y productividad de las organizaciones.

Metodología

Para calcular la confiabilidad del instrumento fue utilizado el método de formas alternativas o paralelas (Hernández & Baptista, 2006) a partir de la aplicación del instrumento final a cinco docentes investigadores y ocho gerentes en el cual se comparó la similitud de los diferentes ítems en el instrumento aplicado. Como resultado, se encontró una alta y positiva correlación entre los resultados por lo cual se aceptó la confiabilidad del mismo. El instrumento fue elaborado de acuerdo con el tema investigado y que concuerda con el sector en estudio dentro del marco pertinente a los requerimientos.

El estudio se efectuó con un enfoque cuantitativo, identificándose una población de 70 Pequeña y Mediana empresa de diversos sectores de la región centro de Coahuila (Monclova, Frontera y Castaños) como unidad de análisis y las cuales constituyen el universo; determinándose una muestra representativa por conveniencia de 70 empresas a través del paquete estadístico STPSS con un nivel deseado de confianza del 97% y un error máximo aceptable del 3%.

La población mencionada es según datos proporcionados por la Secretaria de Economía registradas en el SIEM (Sistema de Información Empresarial Mexicano)

Fuentes Primarias. Se diseñó un instrumento con preguntas orientadas a obtener información relacionada a la investigación, dicho instrumento se aplicó mediante la visita a las empresas seleccionadas según muestra, la información obtenida fue suministrada directamente por personas involucradas y/o responsables del departamento de Recursos Humanos o Capacitación.

Fuentes Secundarias. Se realizó una revisión documental sobre estudios publicados en la web orientados al tema seleccionado, así como se abordó a la referencia bibliográfica de los artículos especializados, libros, revistas entre otros.

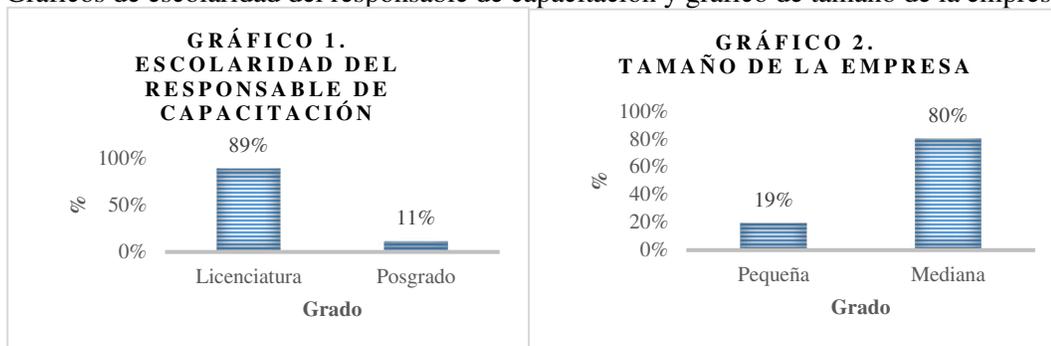
Análisis de la Información, los datos fueron procesados y analizados mediante la aplicación y uso de herramientas estadísticas hojas de Excel y SPSS 22.0

Resultados y discusión

Aspectos básicos: (Universo encuestado: 70 empresas)

La pregunta inicial fue referente a conocer el nivel jerárquico de la persona responsable de la capacitación y para ello se muestra (Tabla 1), en donde 88.6% tienen licenciatura y el 11.4% un posgrado. Como se observa esta posición la ocupa preferentemente personas con nivel académico superior. Por otra parte, en la Gráfica 2 se muestra también que el 80.8% de las empresas encuestadas son medianas.

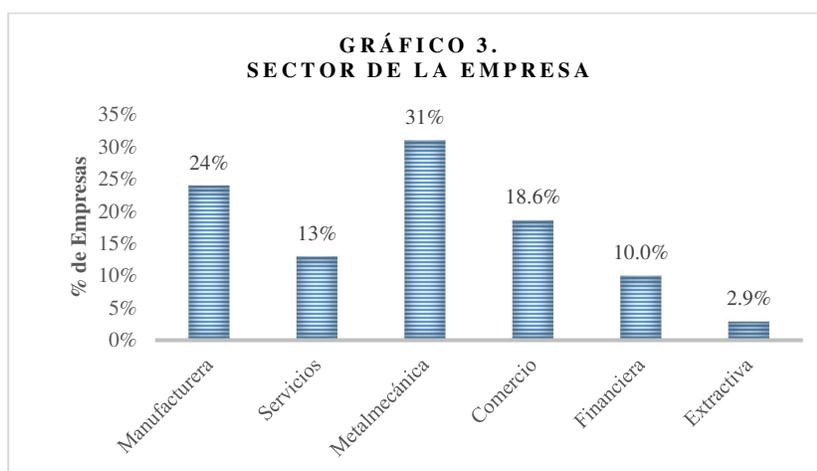
Tabla 1. Gráficos de escolaridad del responsable de capacitación y gráfico de tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Enseguida se muestra (Tabla 2) Gráfica 3 el sector empresarial al que se dirigió la investigación, destacando el sector Metalmeccánico con el 31.4%, enseguida la empresa manufacturera con 24.3%, el Comercio con el 18.6%, Servicios con el 12.9%, Financiero con el 10% y el Extractivo con el 2.9% siendo la suma de estos seis sectores un total de 70 empresas.

Tabla 2. Sector de la empresa

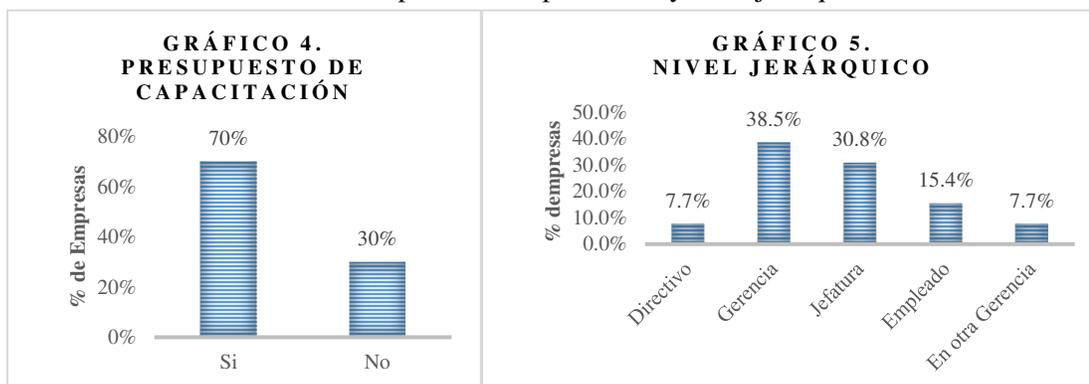


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Elementos básicos legales y de incidencia para la implementación de la capacitación

Se puede observar en la Gráfica 4(Tabla No. 3) el 70% de las empresas cuentan con un presupuesto y el nivel predominante del responsable de la capacitación es Gerencial, Gráfica 5. Mientras que el 30% no tienen presupuesto, Gráfica 4, y el 7.7% tiene a la capacitación en una Gerencia diferente a la propia, Gráfica 5.

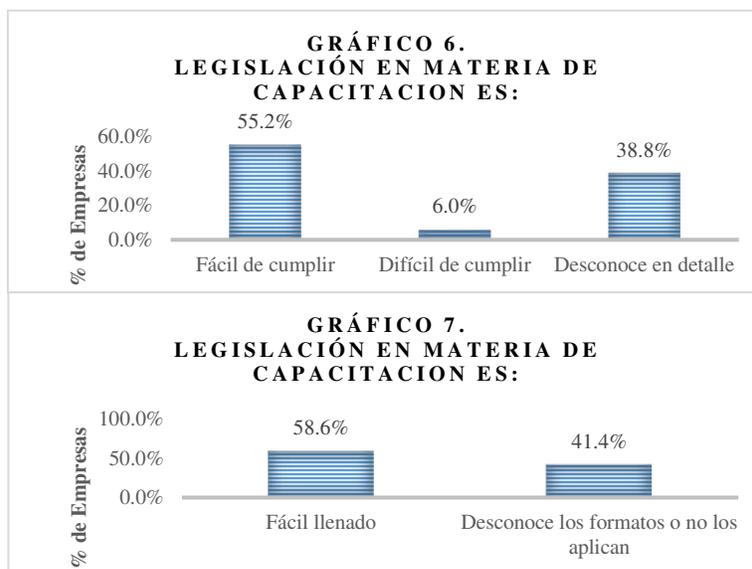
Tabla 3. Presupuesto de capacitación y nivel jerárquico



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Las respuestas (Tabla No.4) dirigidas al enfoque legal de la capacitación en su implementación, refiere en Gráfica 6 que el 55.2% opina que los ordenamientos legales son fáciles de cumplir y el 58.6% considera que los formatos establecidos son fáciles de llenar Gráfica 7. Mientras que un 38.8% desconoce en detalle sobre la legislación en materia de capacitación y el 6% sugiere que son difíciles de cumplir, Gráfica 6, por otra parte, un 41.4% desconoce los formatos o no los aplican, Gráfica 7. Porcentaje muy alto para el ejercicio del nivel profesional de los responsables de la capacitación.

Tabla 4. Legislación en materia de capacitación

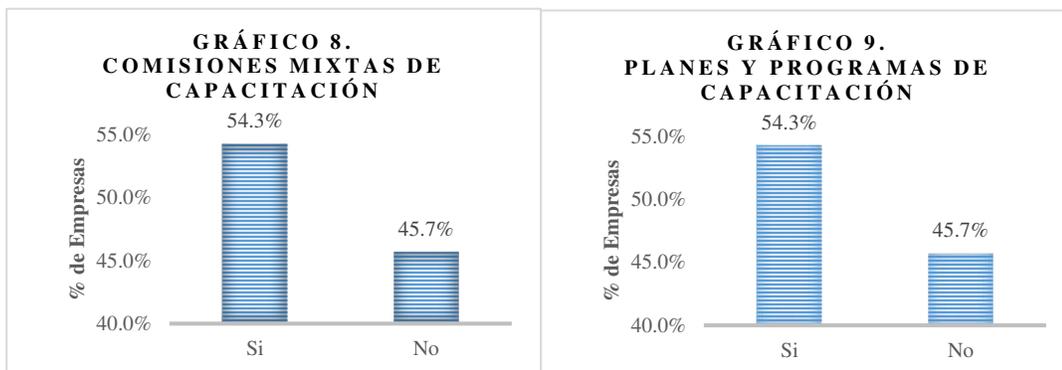


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Continuando con la implementación de la capacitación en su enfoque legal, en la (Tabla No. 5) se muestra que el 54.3% de las empresas encuestadas cuentan Comisiones Mixtas de Capacitación y Planes y Programas de Capacitación, Gráfica 8 y 9 respectivamente. Misma consistencia se encuentra en lo

referente al no establecimiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y la no elaboración de Planes y Programas de Capacitación con un 45.7%, Gráficas 8 y 9 respectivamente.

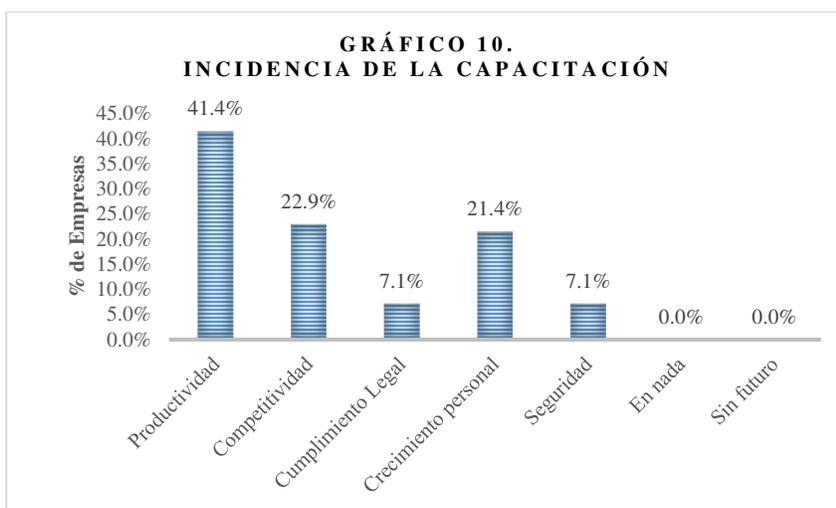
Tabla 5. Comisiones mixtas de capacitación, planes y programas de capacitación



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

El cuestionamiento sobre la incidencia de la capacitación (Tabla No.6) Gráfica 10, el 41.4% sugiere que la capacitación incide favorablemente en la productividad laboral y un 22.9% en la competitividad principalmente, mientras que un 21.4% en el crecimiento y desarrollo del personal. Destaca el hecho de que los encuestados sugieren que la capacitación forzosamente tiene una incidencia favorable en las empresas, ya que una capacitación sin futuro y una capacitación en ningún aspecto de las empresas, su valor es 0.0%

Tabla 6. Incidencia de la capacitación



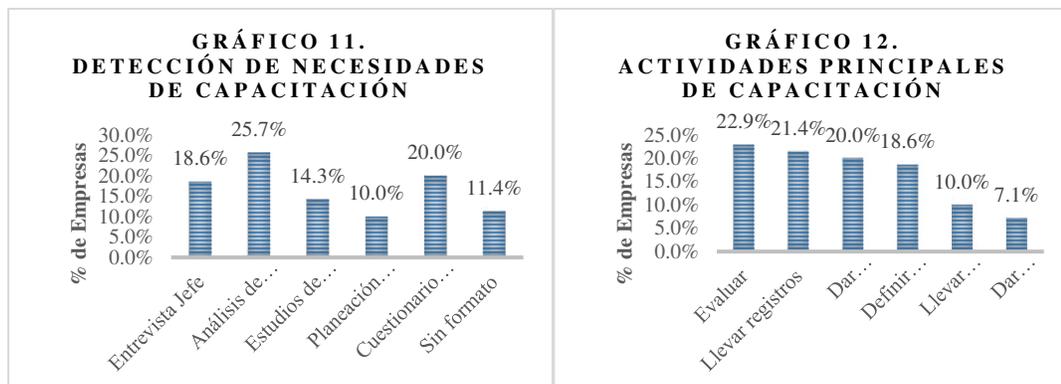
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Elementos que considerar en el proceso de capacitación

La detección de necesidades de capacitación es una actividad fundamental para implementar la capacitación y atender las carencias de los ocupantes de los puestos, de problemas o resultados de la empresa, una imprecisión de necesidades en la fase de diagnóstico implica una capacitación sin razón de

ser, con un cargo en el costo y la efectividad de las empresas y personas. La siguiente (Tabla No.7) muestra en la Gráfica 11, como las empresas emplean diferentes formas en la detección de necesidades de capacitación, siendo el análisis de problemas el valor más alto con un 25.7%, seguido el cuestionario o formato con un 20% y la entrevista con el Jefe o responsable de los departamentos con un 18.6%. Destaca que un 10% considera a la Planeación Estratégica dentro de su proceso de detección de necesidades de capacitación.

Tabla 7. Detección de necesidades de capacitación, actividades principales de capacitación



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

En la Gráfica 12 de la misma (Tabla No. 7) se observa una implementación consistente de la capacitación en cuanto a Evaluar con un 22.9%, llevar registros de la capacitación con un 21.4%, dar seguimiento con un 20% y definir objetivos con un 18.6%. Este último muy bajo considerando que la mayoría de las empresas tienen forma específica de detección de necesidades de capacitación y estas deben estar vinculadas a los objetivos de la capacitación. Aunque se da seguimiento destaca también el resultado de que se llevan indicadores en un 10% y un 7.1% otorga reconocimientos al personal por esta actividad.

Elementos por considerar con relación a recursos utilizados

Tabla 8. Tipo de instructores, aulas de capacitación



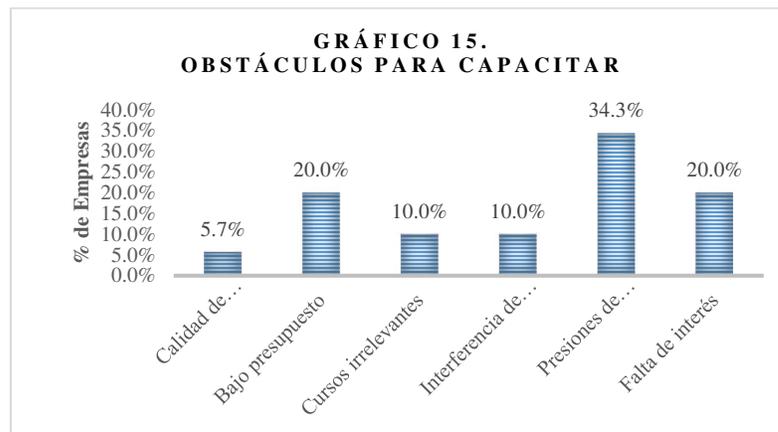
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

El resultado estadístico de la (Tabla No. 8) muestra el uso de recursos fundamentales como lo son los Instructores y Aulas para la capacitación. La Gráfica 13 nos indica que las empresas, casi por igualdad utilizan su propio personal y contratan instructores externos con un 51.4% y 48.6% respectivamente para impartir los cursos. Mientras que la disponibilidad propia de espacios no es algo predominante en las empresas ya que solo el 20% de ellas si cuentan con un espacio para impartir capacitación y un 80% no cuentan con salas para impartir capacitación.

Principales problemas en la implementación de la capacitación

Los resultados nos muestran en la Gráfica 15(Tabla No.9) que las presiones sobre la producción es un obstáculo principal para superar con un 34.3%, la falta de presupuesto y la falta de interés con un 20%, este último alto para la incidencia favorable en la productividad como lo indica la Gráfica 10. También se observa que el 10% percibe a Capacitación como una interferencia en las actividades de la empresa, al mismo tiempo que la consideración acerca de que algunos cursos son irrelevantes con un 10%. Destaca que se percibe a los instructores no como un obstáculo teniendo un valor de 5.7%, la calidad de éstos es muy aceptable.

Tabla 9. Obstáculos para capacitar

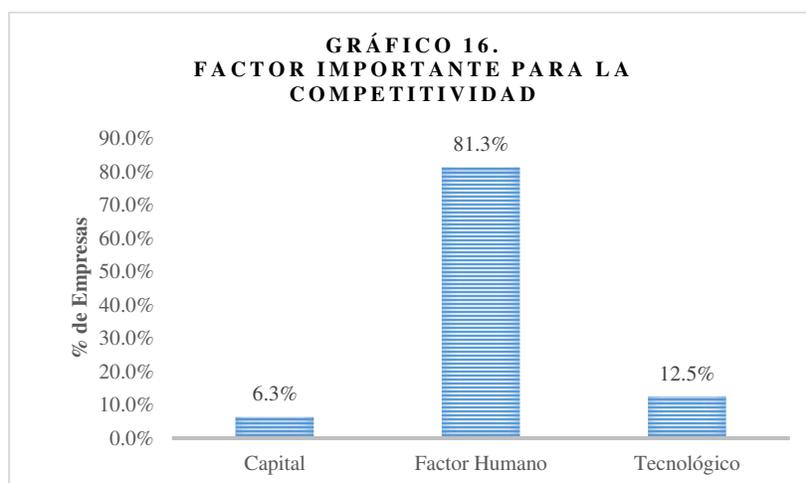


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Principio fundamental final

Los resultados nos muestran en la Gráfica 16 (Tabla No. 10) que un porcentaje muy alto de los encuestados creen que el factor determinante para la competitividad es el Factor Humano con un 81.3%, un 12.5% al factor tecnológico y un 6.3% al Capital. Es estimulante saber que la mayoría de las empresas encuestadas consideran al factor humano como determinante para la competitividad. Este pensamiento es importante para implementar la capacitación en las empresas, ya que expresa una creencia, voluntad o intencionalidad para la acción.

Tabla 10. Factor importante para la competitividad



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Resultados y discusión

Con base a los resultados obtenidos en este estudio, puede citarse que la implementación de la capacitación en esta región centro del estado de Coahuila (Monclova, Castaños y Frontera), es llevada a cabo por personal profesionista e inclusive con posgrado, lo que hace notar que esta actividad no está asignada a personas sin determinado nivel educativo. Todos los sectores económicos llevan un ejercicio de la capacitación para su personal, indicando con ello que hay una aceptación acerca de que la capacitación es un medio útil para la competitividad de las empresas. Esto lo corroboramos en que la gran mayoría de las empresas encuestadas asignan un presupuesto y las menos lo hacen sobre la marcha de la empresa.

Destaca el hecho que la capacitación tiene un posicionamiento preferencial a nivel gerencial y jefatura, lo que nos indica un reconocimiento de la importancia e impacto de la capacitación. Los ordenamientos legales son percibidos como no precisamente complejos y aunque son llevados a cabo, existe cierto desconocimiento y falta de cumplimiento, incumplimiento notorio en su implementación para las características del nivel educativo del responsable y su nivel jerárquico en las empresas. De igual manera a la discusión se suma el planteamiento que a pesar de que se posee formas específicas de detección de necesidades de capacitación estas no parecen verse reflejadas en los objetivos como lo muestra la Gráfica No.12.

Conclusiones y líneas de investigación futuras

Se concluye que la capacitación es considerada como algo favorable que incide en la productividad y competitividad, muy acorde al ordenamiento legal establecido en el artículo 153 de la ley federal del trabajo vigente respecto a la procuración de la productividad en las empresas. La capacitación a pesar de su aceptable implementación no lleva en su mayoría un enfoque estratégico. Es de destacar que la capacitación se lleva más a cabo por su incidencia favorable en la productividad, competitividad y beneficio del personal que por un cumplimiento en el marco legal. A fin de profundizar más para analizar en próximas investigaciones, porque a pesar del nivel académico de quienes la ejercen, la capacitación no se cumple al 100% con aspectos legales y carece de más estrategia, además de no implementar más el establecimiento de indicadores. Este planteamiento como los siguientes pueden ser tema de futuras investigaciones ¿Faltan conocimientos teóricos de los profesionistas sobre la materia? ¿Existe suficiente supervisión y apoyo del estado, municipios y entidades correspondientes en materia de capacitación? ¿Qué profesionistas asumen esta actividad en las empresas? ¿Las instituciones superiores consideran competencias en este ámbito dentro de su formación? ¿Qué tipo de cursos se imparten más? ¿A quién se dirige preferentemente los cursos? ¿Cómo percibe el personal la capacitación en su crecimiento y desarrollo? ¿Qué relación existe entre la percepción de la incidencia de capacitación y la seguridad? ¿La accidentabilidad no precisa de mayores esfuerzos de capacitación?

El empleo efectivo de los recursos humanos de las empresas depende de la correcta y precisa aplicación de las fases de la capacitación y adiestramiento como la detección de necesidades, trazar objetivos, identificar recursos, elaboración de planes y programas, ejecución, evaluación y seguimiento. Igualmente, importante y necesario es asegurar una atención soportada en el nuevo entorno laboral, económico y de mercado para el personal, productos y servicios de las empresas.

Finalmente, bajo el principio de que el factor más importante para la competitividad de las empresas es el Factor Humano, siendo la capacitación una actividad por naturaleza humana, reforzar el cumplimiento legal, enfatizar en una capacitación percibida como más benéfica para el personal en su crecimiento y desarrollo, una trazabilidad o alineación en cuanto a necesidades, objetivos, cursos, evaluación, seguimiento e indicadores con enfoque estratégico, puede enriquecer más la implementación de la capacitación y sus resultados consistentemente en las empresas.

Referencias

- Bartels Villanueva, J. (2007). Capital humano y capacitación en las empresas de la subregión del Gran Puntarenas . *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales.*, 8(15).
- Bohlander, G. S. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Thompson Learning. .
- Carrillo, G. M. (2008). El impacto de la flexibilización laboral. Evidencias en México. *Administracion y Organizaciones*, 10(20) 127-144. Obtenido de <http://biblat.unam.mx/en/revista/administracion-y-organizaciones/articulo/el-impacto-de-la-flexibilizacion-laboral-evidencias-en-mexico>
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. (9a.ed. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- de la Calle, M. D. (1999). *La adopción de programas de formación orientados hacia la flexibilidad: Una perspectiva institucional. In La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño (La. Universidad de La Rioja (Cadiz). España: Universidad de La Rioja.*
- Hernández, S. R., & Baptista, L. P. (2006). *Metodología de la investigación (4a ed ed. Vol. 4)*. Mc Graw Hill.
- Heymann, J., & Barrera, M. (2010). *Profit at the Bottom of the Ladder: Creating Value by Investing in Your Workforce*. Boston Massachusetts EU: Harvard Bussines Press.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía Informática. (10 de agosto de 2015). *INEGI*. Obtenido de www.inegi.org.mx
- Iranzo, C. L. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México, México: Anthropos UAM. Obtenido de http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/teoria_social/cap13.pdf
- Llorentes, F. (2014). Organización laboral y sistemas de participación en la industria auxiliardel automóvil en Cataluña. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*(20), 2(141). Obtenido de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000336>
- Pauchard Hafemann, H. (2010). *Desarrollo Organizacional: sus Ventajas y Procedimientos. Carnota Lauzán O. Biblioteca virtual para formación postgraduada de directivos del sector salud*. La Habana Cuba: ENSAP.
- Reyes Aguilar, P. (abril junio de 2002). Manufactura Delgada (Lean) y Seis Sigma en empresas Mexicanas: experiencias y reflexiones. (U. A. Mexico, Ed.) *Revista Contaduría y Administración* (205), 60 y 61. Recuperado el 7 de agosto de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520506>

Salazar Cruz, R. M. (junio de 2009). Tesis. *Propuesta de un modelo de capacitación para mejorar el desempeño del capital humano en la empresa folimex sa de cv*. Mexico, México: IPN.

Secretaría de Economía. (14 de marzo de 2012). *Secretaria de Economia*. Obtenido de http://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/industria_comercio/informacionSectorial/monografia_industria_automotriz_14_03_2014.pdf

Solleiro, J. L. (2005). Competitividad y sistemas de innovación: los retos para la inserción de México en el contexto global. *Revista Iberoamericana*, 5(15), 165-197.

Unión, C. D. (27 de agosto de 2018). Diario Oficial de la Federación. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, México.