

Título del documento			
LA CAPACITACIÓN, HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA LAS MIPyMES			
Nombre del docente			
Mtro. Alejandro García Tagle			
Fecha de producción	Lugar		
12 de marzo del 2022	Santiago de Querétaro, Qro.		
Programa educativo (Marque un solo programa con una X):			
X	P1. TSU en Administración Área Capital Humano - Intensivo		P.6. TSU en Logística Área Cadena de Suministros - Intensivo
X	P2. TSU en Administración Área Capital Humano - Flexible		P.7 Licenciatura en Gestión del Capital Humano - Intensivo
	P3. TSU en Desarrollo de Negocios Área Servicio Posventa - Intensivo	X	P.8 Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia - Intensivo
X	P4. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Intensivo		P.9 Licenciatura en Diseño y Gestión de Redes Logísticas - Intensivo
X	P5. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Flexible		
Nombre de la asignatura		Unidad Temática	
INTEGRADORA I		II	
Propósito			
Comprender y reflexionar sobre la importancia de la capacitación en las MIPyMES en México			

Referencia (en formato APA):¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México [INEGI].(13 de marzo2022).Capacitación a MIPyMES

www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf

Licencia Creative Commons:

(Conoce más aquí: <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>)

Pegue aquí la licencia

¹ Se recomienda consultar: Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-no...>



=LA CAPACITACIÓN, HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA LAS MIPyMES=

Por: M en A.E Alejandro García Tagle

Docente y Capacitador: Universidad Tecnológica de Querétaro

12 de marzo del 2022.

Todo aquello que comienza como una idea y un sueño, quizá inalcanzable para muchos emprendedores, con la voluntad, constancia y perseverancia, se transforma tarde o temprano en una realidad de la cual, somos testigos de quienes en carne propia, fuimos o somos parte de un negocio familiar, con amigos, colegas del colegio, vecinos..., en fin. Sin embargo nos preguntamos; ¿Cómo hacer que esas ideas y cúmulos de esfuerzos, se mantengan y mejor aún crezcan?

Sin duda, sabemos que en una visión un tanto holística y general, esta pregunta puede tener respuesta desde diferentes aristas, como pueden ser; El incremento en ventas, mayor capacidad de producción, mejora continua en los procesos de calidad, optimizar el servicio y atención a clientes, prospección de nuevos clientes, desarrollo o implementación de nuevas tecnologías, etc .., estas y un infinito de acciones podemos mencionar, sin embargo para poner en práctica estrategias y tácticas de negocio, es fundamental la capacitación en todos los niveles jerárquicos y de organización de las MIPyMES

Es decir, mejorar las capacidades intelectuales (conocimiento) de los trabajadores, dueños, socios, proveedores y en algunos casos especiales, de nuestros propios clientes, indudablemente mejorar estas capacidades coadyuva a reducir errores, optimizar recursos (financieros, tecnológicos, humanos y materiales) y algo importante, a través del conocimiento, también podemos ofrecer valor agregado en todo momento a nuestros clientes. ¿Tiene impacto o no tiene un impacto real, apostar a la capacitación en nuestros negocios?

En México, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPyMES), representan según datos estadísticos de INEGI "4.1 millones del total de empresas que representa el 95.4 por ciento, de estas 3.6 son pequeñas y 0.8 medianas. Su contribución es de **52 por ciento del PIB**. Con base en esta información, podemos desglosar en la siguiente tabla el detalle de la distribución de estas 4.1 millones de MIPyMES:

Número de empresas por tamaño, 2018

Tamaño	Empresas	
	Número	Participación (%)
Microempresas	4 057 719	97.3
Pequeñas y medianas empresas (PyMES)	111 958	2.7
Total	4 169 677	100.0

Tabla estadística que muestra el número de empresas mipymes en México en el año 2018. Fuente: [\(ENAPROCE2018.pdf \(inegi.org.mx\)\)](#)

Ahora bien, analicemos con base en números, del total de MIPyMES. Cuántas de estas invirtieron en capacitación en el año 2017 y cuántas, desafortunadamente no apostaron en esta herramienta indispensable para su crecimiento y mejor funcionamiento:

Según INEGI , de acuerdo al comunicado de prensa emitido el 2 de septiembre del año 2019 , sobre los resultados de la Encuesta Nacional de la Micro , Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018 ; dice que *“ En 2017, el 15.3 % de las MIPyMES impartió capacitación a sus trabajadores . El 61% de las personas que recibieron capacitación eran hombres y 39% eran mujeres”*

“Siete de cada diez empresas que no impartieron capacitación señalaron que el conocimiento y las habilidades de su personal son los adecuados; 13.2% manifestó que contrata personal que ya está capacitado y 4.7% considera que el costo es elevado.”

Por deducción, se puede analizar que **el 84.7% de las MIPyMES en nuestro país, no brindan capacitación a sus trabajadores o colaboradores.**

Con todo este preámbulo e información respecto a la situación de muchas MIPyMES de nuestro país, en cuanto a la impartición de capacitación. La propuesta es la siguiente:

1. Una vez creando conciencia de la importancia de la capacitación en las MIPyMES, podemos comenzar con un diagnóstico de necesidades reales de capacitación (DNC) para nuestro negocio, esto es; identificar ¿En qué áreas del conocimiento capacitar?, ¿A quiénes capacitar, ¿En dónde capacitarlos? , ¿Es interna o externa la capacitación (miembros de la misma empresa o ajenos a ella)?, y posteriormente :

2. Realizar un plan de capacitación. En esta etapa, es sustancial formular el objetivo de la capacitación, tomar en cuenta el número total de personas a capacitar, establecer el tipo de capacitación (técnica, de desarrollo humano entre otras), el tema de la capacitación, los puntos específicos que se desean transmitir , determinar quién impartirá el curso (persona física o moral con la capacidad técnica de dar el curso) , establecer las fechas y horarios, así como fijar el lugar (se cuenta o no con las instalaciones necesarias en la empresa). Una vez planeando estos aspectos , continuamos con:

3. Valoración de costos y beneficios. En esta faceta, habremos de cotizar los costos reales que conlleva brindar capacitación de acuerdo a nuestro plan. Para ello, se recomienda tener más de dos o tres opciones que nos permitan tener un mejor panorama y análisis de lo que mejor convenga a las necesidades de capacitación del negocio, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones generales:
 - Cerciorarse que la empresa o persona física que brinda la capacitación, este certificada bajo estándares de calidad que demuestren las aptitudes y actitudes correspondientes para ejecutar y medir correctamente la capacitación
 - Establecer con el capacitador, los acuerdos y negociaciones mediante contrato legal que avale la obligación de impartir cabalmente los contenidos del curso y muy importante, evidenciar el logro del aprendizajes por parte de los capacitandos, esto mediante pruebas y registros que demuestren el desempeño de cada uno de ellos
 - Asegurar a través de una encuesta o evaluación final que los beneficios esperados del curso, se lograron y por consecuencia, surtirán efectos positivos en la organización

4. Ejecución del Curso. En esta penúltima etapa, se debe supervisar y asegurar que el capacitador y los capacitandos, realicen sus funciones, si bien es cierto se debe tener cuidado en no caer en el hostigamiento, lo cierto es que si de debe estar al pendiente de recibir al capacitador de manera puntual y facilitarle algunos requerimientos comunes que le permitan hacer más fácil su trabajo, pero también hacer ver a nuestros colaboradores o trabajadores, la presencia de la organización en este proceso importante de su capacitación o adiestramiento y, finalmente
5. Evaluación del curso por parte del capacitador y de los capacitandos. En esta última etapa, se pide a los participantes, evalúen lo que recibieron, es decir, califiquen aspectos de los contenidos del curso, si estos fueron o no claros, si se realizaron actividades prácticas que tengan que ver con sus funciones, si se tomaron en cuenta intervenciones y se resolvieron dudas durante las sesiones, en fin .. se tiene que calificar el desempeño del curso como tal y por supuesto, también evaluar al capacitador de acuerdo a las necesidades establecidas por la propia empresa. Por último, en esta etapa también se le pide al capacitar, reporte los diagnósticos iniciales, intermedios y finales de los capacitandos, es decir, asegurar que el capacitador muestre como entraron los participantes al curso, cómo fue su desempeño y como finalizan el curso en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes. Cerrando de esta manera el proceso de capacitación.

La capacitación, es una herramienta fundamental para el crecimiento y desarrollo de las MIPyMES, la oferta hoy en día por parte de Cámaras de Comercio como lo es la Cámara Nacional de Comercio (CANACO), Universidades Tecnológicas, Empresas privadas de consultoría, Instituciones o áreas gubernamentales dedicadas al fomento de empleo o apoyo a MIPyMES, ofrecen un sin número de opciones y servicios de capacitación. Valdría la pena tomar en cuenta la capacitación como una herramienta aliada, como una inversión redituable, una ventaja competitiva ante un mercado que es cada vez más agresivo y como negocios responsables, **“ser cada vez mejores”**.