

The logo consists of the Roman numeral 'XI' in a bold, blue, sans-serif font with a white outline. The 'X' is formed by two overlapping 'V' shapes, and the 'I' is a simple vertical bar.

Asamblea General de **ALAFEC**

22 al 25 de septiembre 2009

Guayaquil - Ecuador

Título de la ponencia:

La importancia de la Capacitación en las MIPYMES Metalmecánicas: Estudio en el Sur de Tamaulipas, México

Área Temática:

Administración y Emprendurismo

Cultura empresarial y facultamiento

Autor (es):

Dr. Víctor Manuel Rubalcava Domínguez.

Domicilio: Altamira N° 911 Oriente Zona Centro. CP. 89000. Tampico, Tamaulipas. Números Telefónicos: (833) 212-2045, (833) 241-2008. Fax (833) 241-2010. Correo electrónico: vrubalca@uat.edu.mx o victorrubalcava@hotmail.com

Dra. María Luisa Saavedra García. Domicilio: Campus Uno. Edificio Posgrado 4° Piso. Ave. Benjamín Franklin N° 47 Col. Hipódromo Condesa. CP. 06140 México, D.F. Número Telefónico: (55) 5278-9500 Ext. 2426. Correo electrónico: maluisasaavedra@yahoo.com

Dra. María Isabel de La Garza Ramos. Domicilio: Lázaro Cárdenas N° Colonia Vergel. CP. 89 , Tampico, Tamaulipas. Números Telefónicos (833) 213-7004, (833) 241-2008. Fax (833) 241-2010. Correo electrónico: igarza@uat.edu.mx o chabedelag@hotmail.com

La importancia de la Capacitación en las MIPYMES Metalmecánicas: Estudio en el Sur de Tamaulipas, México.

Resumen

El objetivo del trabajo es analizar descriptivamente variables que intervienen en la importancia de aplicar programas y procesos de capacitación en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) Metalmecánicas. El estudio se realizó en la Zona Conurbada Tampico – Madero – Altamira del Sur de Tamaulipas, México. Como instrumento de medición empleamos un cuestionario directo estructurado a 87 empresas en muestreo simple aleatorio, 70% de estas consideran importante la capacitación, 30% consideran es responsabilidad de empleados. Un análisis de tabulación cruzada permitió determinar que no existe relación importante entre el tamaño de la empresa, su nivel de tecnología y aplicación de capacitación.

Marco Teórico

Las MIPYMES: Su importancia a nivel mundial y en México

En el nuevo escenario global, se observa con mayor fuerza la participación conjunta de todas las empresas sin importar su tamaño, este espacio ya no es propiedad absoluta de los grandes corporativos que dominaron la atención de las fuertes economías, así como las de en vías de desarrollo. Actualmente las MIPYMES aparecen en los diferentes mercados (locales, regionales, nacionales y extranjeros) como eslabones importantes de todos los sectores productivos. Esta nueva realidad es efectiva, debido a que este tipo de empresas buscan mantenerse en el mercado ante el embate diario de la libre competencia interna y externa, sustentada por ellas mismas o por las grandes empresas.

Dicha permanencia obliga a las MIPYMES a generar nuevos procesos productivos, y al aprovechamiento de los recursos que les proporciona el ambiente interno y externo en el que se desarrollan (insumos o materia prima, mano de obra, finanzas, tecnologías, subsidios, políticas nacionales, e internacionales, etc.), esto como fin de sobrevivir en el umbral globalizador presentado a partir de los años 80s, tiempo desde el cual se realizaron y experimentaron diferentes modificaciones en ámbitos económicos, sociales, políticos y culturales en la mayoría de los países del mundo, considerándose este periodo de cambios

como etapa de transición. Estas empresas, generalmente se encuentran inmersas en situaciones, inesperadas (no programadas), mostrándose algunas veces como desprotegidas ó de forma contraria, capaces de enfrentarse a los embates económicos, capacidad que las fortalece para continuar en el mundo de los negocios (Irigoyen y Puebla, 2001: 43).

En todas las regiones del mundo, estas firmas (en sus respectivos tamaños), y su participación en el rubro económico, continúa siendo fundamental. Según Castellot (2000: 45), en la Unión Europea, de los 15.7 millones de negocios del sector privado, el 96% de estos establecimientos son MIPYMES, con una capacidad empleadora de 1 a 9 trabajadores. En estudios realizados por la CEPAL (2001: 63) se demuestra, que en otros países como Estados Unidos, de los 20.5 millones de negocios que presentaron sus formas fiscales en la década de los 90's, el 94% de las empresas registradas son MIPYMES. En el caso de Japón de los 6.8 millones de establecimientos que existen, el 83% son también micro, pequeñas y medianas empresas. En México estas empresas juegan un papel importante en la generación de empleo. A partir de la década de los 70's, comenzaron a proporcionar un alto porcentaje de empleo (Ruiz y Zubirán, 1996), estimándose este porcentaje en el último censo económico realizado por el INEGI en el año de 2004, en un 73% aproximadamente (INEGI: 2004).

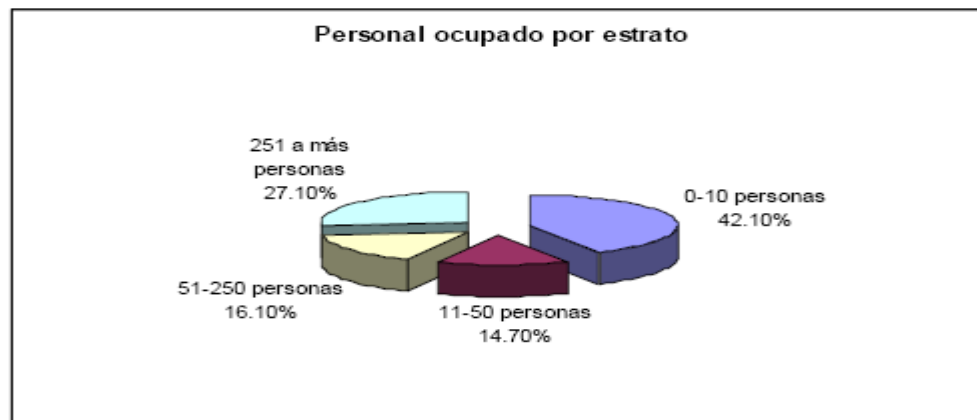


Figura: 1.

Porcentaje de empleo proporcionado por las empresas en México

Fuente: (Censos económicos INEGI: 2004)

Al constituirse la Secretaría de Economía (SE), en común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) a través del Diario Oficial de la Federación (30 de Diciembre de 2002), se dio a conocer la estratificación legal de dichas empresas, partiendo del número de trabajadores, conformándose de la siguiente forma en la tabla 1., que presentamos a continuación:

Estratificación de Empresas por Número de Trabajadores			
Sector	Industria	Comercio	Servicios
Tamaño	<i>Número de empleados</i>		
• <u>Micro Empresa</u>	0-10	0-10	0-10
• <u>Pequeña Empresa</u>	11-50	11-30	11-50
• <u>Mediana Empresa</u>	51-250	31-100	51-100
• <u>Gran Empresa</u>	251 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

Tabla: 1.

Estratificación de las empresas en México por número de trabajadores

Fuente: (Elaboración propia con información de la S.H.C.P.)

A través de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Ley de PYMES), que tiene por objeto promover el desarrollo económico nacional a través del fomento a la creación de este tipo de firmas, les establece algunas de las siguientes características (SE: 2001):

- Es de un propietario y cuenta con administración independiente.
- Domina el sector de la actividad en que opera.
- Es una estructura organizacional pero sencilla.
- No ocupa más de quince empleados.
- Sus ventas anuales no sobrepasan los ochenta mil pesos.
- Entre otras.

Otros informes referentes a la importancia que tienen las MIPYMES mexicanas, son los programas de apoyo que se encuentran gestionados y subsidiados por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, presentadas en la siguiente tabla:

	Programas	
Organización Gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Economía (SE) 	Fondo PYME, FIDECAP, Contacto PYME, Mujer Emprendedora, Programa de Modernización a las MIPYMES, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) 	Apoyos Fiscales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nacional Financiera (NAFIN) 	Programas de Promoción, Capacitación y Financiación, Programa de Apoyo a Cadenas Productivas, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Nacional de Comercio Exterior 	Programas de Promoción y Capacitación, Financiamiento PYME, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Educación Pública (SEP) 	Programas de Vinculación, Capacitación y Desarrollo Educativo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) 	Programa y Fondo para la Investigación y Desarrollo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) 	Programa de Productividad.
Organización No Gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> • CRECE 	Programas de Capacitación Empresarial.
	<ul style="list-style-type: none"> • Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica, A.C. (COMPITE) 	Programas de Consultoría, Capacitación y Asesoría.
	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) 	Programas de Incubadora de Empresas, Programas de Capacitación y Asistencia a las PYMES, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Interamericano de Desarrollo (BID) 	Programas de Financiamiento.
	<ul style="list-style-type: none"> • Confederación Patronal de la república Mexicana (COPARMEX) 	Programa de Capacitación al Empresario, Programa de Vinculación y Promoción Empresarial.
	<ul style="list-style-type: none"> • Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 	Programas de Investigación y Desarrollo.

Tabla: 2.

Programas de apoyo de organizaciones gubernamentales (OGS) y no gubernamentales (ONGS) para MIPYMES Mexicanas

Fuente: (Elaboración propia)

Estos apoyos son necesarios para que estas empresas logren enfrentar los problemas que aparecen ante la evolución diaria de diversos acontecimientos. Sin embargo, no se necesita tener mucha información para saber que dificultades tienen, basta con hacer una visita a las mismas, para darnos cuenta que los atrasos en factores económicos, tecnológicos, administrativos, etc., están a la orden del día. Dichas dificultades que enfrentan estas firmas son de diferente categoría, tamaño (como ellas mismas) u origen, dependiendo de la economía

a la que pertenecen y también del tipo de estructura administrativa que las conforma, nombrando los siguientes (Kauffman, 2001):

- Mala definición de una política industrial y comercial.
- Implantación de una política fiscal que imposibilita el desarrollo.
- Poco ó nulo financiamiento, con tasas de interés nada competitivas.
- Mercado interno restringido, nada adecuado para tomar ventajas de economía a escala.
- Falta de apoyos e incentivos.
- Servicios públicos poco competitivos en calidad, precio e infraestructura.
- Prácticas comerciales desleales de las empresas de los países que conforman los diferentes tratados o acuerdos comerciales a nivel internacional.
- Regulaciones ambientales y ecológicas estrictas que son más costosas y complejas que las que tienen los socios comerciales de otros países.
- Mínima aplicación de procesos o programas de capacitación al interior de estas empresas, imposibilitando a sus propietarios o directivos a contar con una plantilla laboral competitiva.

Aun cuando las MIPYMES diariamente sortean un buen número de dificultades, como lo mencionamos con anterioridad su participación es trascendental, por lo que este trabajo se enfocará a la importancia que tiene la capacitación en las MIPYMES Metalmecánicas en el Sur de Tamaulipas.

El Estado de Tamaulipas, manifiesta que el desarrollo obtenido a partir de los 90's, permitió que dicha área geográfica, se consolidara con altos índices con desarrollo sustentables, debido a la acumulación de capital en las principales zonas de aglomeración empresarial (en el norte, los municipios de Matamoros, Reynosa, Río Bravo y Nuevo Laredo, al centro del Estado, la capital Cd. Victoria y al sur los municipios de Tampico, Madero y Altamira) beneficiando a los sectores productivos, económicos y sociales, conformado el primero por un alto porcentaje de participación de este tipo de empresas.

La industria metalmecánica, es una actividad industrial, que transforma la materia prima de hierro y acero, a través de la elaboración de piezas ó estructuras, mediante procesos manuales ó mecánicos, con o sin el arranque de virutas, cambiando su forma geométrica y algunas veces también, realizando ó reparando algunos productos metálicos solicitados (Osorio, 2000:35). En este proceso productivo, se incurre en actividades de corte, soldadura, fresado, torneado, cepillado, taladrado, esmerilado, troquelado, templado y laminado, según se requiera, utilizando insumos que deben ser aptos para los requerimientos de dicho proceso, como son, los diferentes tipos de emulsiones ó aceites.

Debido al gran auge industrial que se ha presentado en la Zona Conurbada de Tampico – Madero – Altamira (Sur de Tamaulipas), este tipo de industria sigue desarrollándose dentro de la misma, su actividad productiva es solicitada por diferente tipo de clientes y consumidores, desde grandes hasta microempresas, quienes ven en la actividad de la manufactura una aliada para reparar o crear un aditamento específico para satisfacer necesidades de cualquiera otra actividad productiva, desde procesos industriales ó comerciales, hasta los de servicios, por lo que mostramos indicadores de los mismos a continuación

Municipio	Número de Unidades Económicas	Personal Ocupado	Valor Agregado Censal Bruto (miles de pesos)
Altamira	52	803	49,132
Madero	91	807	65,296
Tampico	221	863	44,978
Total	364	2,473	159,406

Tabla: 3.

Establecimientos metalmecánicos en la Zona Conurbada

Tampico – Madero – Altamira

Fuente: (Censos económicos: INEGI, 2004)

El proceso metalmecánica, se encuentra registrado, dentro de la clasificación de las actividades manufactureras, con el código número 38, comprendiendo cuatro grandes grupos de actividades (INEGI, 2004):

- las manufacturas base metal.
- las máquinas y herramientas.
- el equipo de fontanería, calderas e iluminación.
- las autopartes.

Así mismo este proceso posee diferentes actividades de producción, entre las que destacan:

- Corte y separación.
- Forja.
- Tornear, taladrar, fresar y cepillar.
- Esmerilar o pulir.
- Prensar, rolar, troquelar y estirar.
- Soldar.
- Recocer, templar o cementar.

Por lo tanto, es necesario constatar la importancia que tiene la capacitación al interior de estas empresas, lo cual destacaremos a continuación.

La Capacitación y su aplicación al interior de las MIPYMES

Si bien esta vida es un conglomerado de conocimientos, éstos solo pudieron ser obtenidos mediante el aprendizaje y la vivencia de experiencias, dichos conocimientos algunas veces fueron obtenidos de forma teórica y otros de forma práctica ó repetitiva, cualquier forma que haya sido, demuestra que participamos en el momento mismo del acontecimiento, el cual nos deja una experiencia, ésta a su vez nos ayudará a transmitir lo sucedido de generación en generación, buscando la forma que nos permita plasmar estos conocimientos de enseñanza-aprendizaje de una manera sencilla, comprensible y a la vez práctica. Estos conocimientos de enseñanza-aprendizaje, de forma natural, van siendo transmitidos en los seres humanos desde el momento mismo de su nacimiento y durante el transcurso de su vida. Son ideas, que nos van preparando de manera sencilla o compleja.

Algunas veces, los conocimientos de forma compleja, tendrán que ser emitidos por personas conocedoras o certificadas en la materia a través de un proceso denominado capacitación (Centi, 1988:19). Pero no todas las empresas llegan al consenso ó comparten las mismas ideas al otorgar procesos capacitadores a su plantilla laboral. En algunas empresas, la capacitación laboral no ésta bien vista, ya que los propietarios de dichas empresas manifiestan su negativa, al insistir en que una vez capacitado el empleado, después de haber invertido un gasto en el mismo, éste se irá ó exigirá mayor sueldo.

Aún cuando esto pudiera ser cierto, no se puede negar, que un gran número de empresarios buscan otorgar capacitación para que no solo sea aprovechada por el empleado, sino también para que redunde en beneficio de la empresa y de él mismo. Si el mismo empresario se preocupara por capacitara a su personal, o bien, por formar a sus instructores internos, el costo de sus programas se reduciría considerablemente. El empresario moderno, a través de sus múltiples habilidades, debe saber como capacitar y adiestrar a sus trabajadores con el propósito de prepararlos para que se desempeñen correctamente en su puesto de trabajo (Reza, 2003:12).

De acuerdo con Labarca (1998), la capacitación en las pequeñas empresas es un tema relevante si se considera lo mucho que el factor trabajo, puede contribuir a elevar la productividad en las industrias de menor tamaño en la región. Así, la capacitación no resulta un gasto inútil y tonto, como lo considera más de un ejecutivo ó dueño de una empresa. Constituye una inversión obligada que va a traducirse con el tiempo en una rentabilidad mayor para la empresa (Ramírez, 2001:23).

Todo objetivo capacitador especifica que el empleado será capaz de lograr un cambio al terminar con éxito un programa de capacitación, por lo que dichos objetivos deben contener como resultado el poder observar y medir los esfuerzos que realiza tanto el empleado como el instructor o así como un punto de referencia para evaluar los logros del programa de capacitación. Este comentario es realizado, debido a que instituciones privadas o públicas generan procesos capacitadores sin considerar la importancia de los objetivos que debe

contener un adecuado proceso de capacitación. Entre los principales objetivos de dicho proceso se destacan los siguientes (Mendoza, 2004:28):

- Prepara al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo continuo, no sólo en un cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona.

La determinación de las necesidades de capacitación, es una responsabilidad de línea y una función de staff. Corresponde al empresario, al gerente, al supervisor o administrador de línea, la responsabilidad de percibir los problemas provocados por la carencia de la capacitación. Los procesos de capacitación, permiten establecer y reconocer los requerimientos futuros y la entrada de empleados cualificados, y asegurar el desarrollo de los recursos humanos disponibles en la empresa. El factor capacitación y formación de recursos humanos es determinante en la medida en que es una herramienta que facilita el aumento de la productividad de las empresas a través de mayores y mejores rendimientos de sus trabajadores, otorgando además un valor agregado a los esfuerzos de este último grupo (Poblete, 2004: 13).

Por lo tanto, la importancia de la capacitación radica en la evolución de los procesos laborales, los cuales van unidos a innovaciones ó adelantos científicos ó tecnológicos, dando paso a un fortalecimiento dentro de las empresas que las haga enfrentarse a la competencia, de forma local, regional, nacional ó vía la apertura de fronteras.

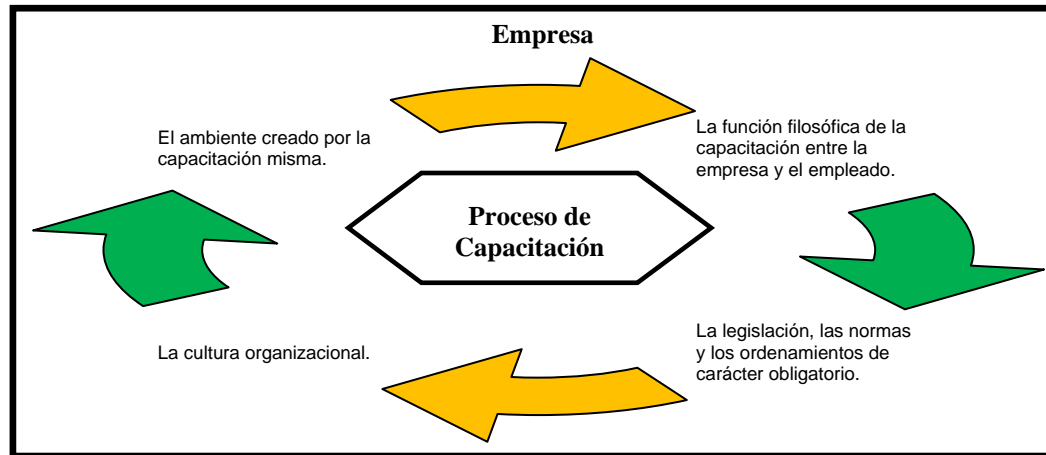


Figura: 2.

Principios fundamentales del proceso capacitador en la empresa

Fuente: (Elaboración propia)

Tratando de plantear al lector la importancia que tiene el proceso de capacitación dentro de las MIPYMES Metalmeccánicas, en este estudio realizado en el Sur de Tamaulipas nos hemos dado a la tarea de dar una breve pero sustanciosa explicación de cómo se genera la misma. De acuerdo a la Secretaría de Empleo del Estado de Tamaulipas (SEET) (2002:17) en el Sur del Estado de Tamaulipas, los mecanismos de capacitación se encuentran supeditados a dos factores importantes:

- Las necesidades del mercado.
- Los avances y disposición de la tecnología con el que cuenta la empresa.

En cuanto al factor correspondiente a las necesidades del mercado, los programas de capacitación son muy claros al ser planeados por las instituciones encargadas de desarrollar los mismos. La creación y gestión de dichos programas, se encuentran regidos por las normas y términos que la Secretaría de Educación Pública pone a disposición de las instituciones y organismos que definen en dicha zona tamaulipeca, al mismo tiempo de forma jurídica, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, revisa que todos los postulados que contengan los

programas de capacitación, cumplan con los postulados que demandan el marco legal y que deben satisfacer la responsabilidad de los empresarios, así como la petición de los empleados.

También de forma indirecta, dichos programas deberán estar basados en las demandas solicitadas por los empleados que de una u otra forma se encuentren prestando un servicio, ya sea contratado de forma externa o temporal por una empresa o por una persona física que lo solicite. En la mayoría de los casos, las necesidades planteadas por la solicitud de capacitación de acuerdo a lo solicitado por el mercado, se ve satisfecho por capacitadores que forman parte del equipo de colaboradores que el gobierno de Tamaulipas ó las compañías que demandan dicha capacitación ponen a disposición del proceso, algunas ocasiones dichos procesos de capacitación no requieren de exigencia específica.

Debido a que estos procesos de capacitación se encuentran dirigidos por sectores e instituciones gubernamentales, solo proveen de información general a aquellas empresas que envían a sus empleados de forma voluntaria o a ciudadanos en general que lo hacen de la misma forma. En lo que corresponde a la capacitación a través de los avances y disposición de la tecnología que presenta la empresa, el caso es distinto. Como logramos apreciar en las visitas realizadas a las MIPYMES Metalmecánicas, las áreas donde se realizan las actividades de torneado y fresado son las más solicitadas por sus participantes para llevar a cabo procesos de capacitación, ya que esto podrá ofrecerles una mejor desarrollo productivo debido a que dichas áreas constituyen la parte medular de la metalmecánica.

En este proceso capacitador los principales participantes que intervienen al interior de este tipo de empresas son: el empresario ó propietario, el maestro y los ayudantes o aprendices. El mayor número de las micro, pequeñas y medianas empresas metalmecánicas visitadas tienen como antecedente que sus propietarios ingresaron a la actividad empresarial de forma fortuita, en edad madura, sin gran experiencia ni mucho conocimiento en la industria metalmecánica, iniciando sus empresas de forma sencilla y mínima.

De tal forma que sus conocimientos sobre dicha actividad productiva fueron apoyados e impulsados por ellos mismos y por las personas que fueron contratando, dependiendo en su

gran mayoría de los maestros quienes estaban habilitados por la experiencia que ya tenían y que ameritaba su contratación, iniciando de esta forma una capacitación compartida entre empresario ó propietario y maestro tornero o fresador dentro de la empresa.

Esta capacitación compartida, se debe a que la mayoría de los maestros torneros o fresadores cuentan con educación primaria aprobada, muy pocos han concluido su educación secundaria y un número muy reducido, cuenta con una educación tecnológica que le permita laborar de forma certificada dicha actividad metalmecánica, como puede ser mecánico tornero o técnico fresador, por lo que el maestro tornero o fresador como lo mencionamos anteriormente, es una persona cuya instrucción, saber y labor productiva se deriva de la experiencia forjada en la práctica y que, posee conocimientos y habilidades implícitas.

Recapitulando, consideramos necesario realizar un estudio que nos permita conocer la importancia de la capacitación en las MIPYMES en el Sur de Tamaulipas.

Metodología

Planteamiento del problema

¿En qué medida se considera necesaria la capacitación en las MIPYMES Metalmecánicas del Sur de Tamaulipas?

¿Existe relación entre el tamaño de la empresa y la aplicación de la capacitación?

¿Depende el nivel de tecnología de la empresa de la aplicación de capacitación?

Objetivo

Conocer, analizar y profundizar, la importancia que tiene la capacitación en las MIPYMES Metalmecánicas del Sur de Tamaulipas y su relación con otros factores.

Instrumento de medición

Como instrumento de medición se aplicó una encuesta donde se tomaron en consideración algunas variables, dimensiones e indicadores, que incluyeron los siguientes ítems: antigüedad de la empresa, tamaño de la empresa, comercialización de productos y servicios, posición tecnológica de la empresa ante la competencia, tipo de capacitación ofrecida por la empresa a los empleados, periodicidad de la capacitación, análisis de las necesidades de capacitación en la empresa, razones por las cuales la empresa no ofrece capacitación, relación de la capacitación con la obtención o aumento de otros factores, etc.

Trabajo de campo

El trabajo de campo desarrollado en este trabajo de investigación, consistió de acuerdo con los datos obtenidos, de las 364 empresas Micro, Pequeña y Mediana que se dedican a la metalmecánica en la Zona Conurbada Tampico – Madero – Altamira, 67 han participado en programas y procesos de capacitación, por lo que se aplicaron un total de 87 encuestas, considerándose 67 en empresas que han tomado capacitación y 20 que nunca han tomado capacitación.

Análisis e interpretación de los resultados

Se realizó el análisis de los datos aplicando estadística descriptiva y tablas de contingencia, utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 15 en español para Windows, por lo que presentamos a continuación los resultados.

El 66% de las empresas encuestadas su plantilla laboral es de hasta 10 empleados, el 34% de las empresas investigadas cuenta con una base de hasta 50 empleados, lo que significa que la mayoría de las mismas forman parte del tamaño de microempresa.

El 70% de las empresas que fueron encuestadas considera necesaria la capacitación a sus empleados, el 30% no. El 50% que la considera necesaria, comenta de forma personal que la capacitación tomada le sirvió a él y a los empleados para obtener conocimientos específicos, un 25% dice que para generar nuevas técnicas en el trabajo, un 17% para lograr superación personal, otro tanto semejante dice que para obtener conocimientos extras, un 6% dice que servirá para promoción de puesto y un 2% para mejorar la producción.

El 43% de las empresas que ofrece capacitación, son asesoradas por instituciones educativas para impartir capacitación a sus empleados, el 37% son asesoradas por los organismos o cámaras empresariales, un 12% reciben asesoramiento a través de los sindicatos laborales y un 8% lo hace mediante la asesoría de los gobiernos municipales, estatal o federal.

El 52% de las empresas encuestadas informó que el tipo de capacitación que ofrece es el de rotación de puestos, el 25% ofrece capacitación a sus empleados a través de cursos externos, un 12% de las empresas entrevistadas ofrece capacitación propia (el propietario o encargado de la empresa le da la capacitación al empleado), y el 11% ofrece cursos internos de capacitación a sus empleados.

El 30% de los entrevistados respondieron que la empresa no da capacitación ya que eso corresponde a la responsabilidad del empleado, un 20% más señaló que no lo hace por falta de financiamiento, un 15% desconoce la existencia de apoyos para la capacitación en las empresas, 10% comentó la conformidad con los conocimientos del empleado, otro 10% informa experiencias negativas, por lo tanto no lo hace, un 10% más reporta no tener tiempo para evaluar las necesidades de capacitación, y un 5% tiene dificultad para hacer dicha evaluación.

Un 50% de empresas que no ofrecen capacitación, no lo hacen porque han tenido como experiencia negativa la desconfianza a que sus empleados emigren a otras empresas, un 25% por que los empleados solicitan un mejor puesto y otro 25% informa que los empleados al estar capacitados solicitan mayor salario.

Análisis de tabulación cruzada

$H_1 =$ A mayor tamaño de la empresa, mayor aplicación de programas o procesos de capacitación.

Cuadro: 1. Tamaño de la empresa VS Aplicación de capacitación

			OFRECE CAPACITACION		Total
			SI	NO	
numero de empleados	Microempresa	Recuento	37	9	46
		% del total	42.5%	10.3%	52.9%
	Pequeña empresa	Recuento	20	9	29
		% del total	23.0%	10.3%	33.3%
	Mediana empresa	Recuento	10	2	12
		% del total	11.5%	2.3%	13.8%
Total		Recuento	67	20	87
		% del total	77.0%	23.0%	100.0%

Prueba de Chi - cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi - cuadrado de Pearson	1.636	2	.441
N de casos válidos	87		

Aplicando la prueba de Chi – cuadrado con 2 grados de libertad tenemos como resultado un valor de 1.636 con una significancia de .441, que es menor al valor de la tabla que es 5.991. Por lo cual la H_1 se rechaza y se concluye que:

$H_{01} =$ No existe relación entre el tamaño de la empresa y la mayor aplicación de procesos o programas de capacitación.

Observando el cuadro N° 1, podemos determinar que en esta investigación las empresas con menor número de empleados (Microempresas) son las que ofrecen mayor capacitación a sus empleados en comparación con las Pequeñas y Medianas empresas.

$H_2 =$ Existe relación entre la aplicación y desarrollo de los programas y procesos de capacitación, y el nivel o avance tecnológico de las MIPYMES metalmecánicas en el Sur de Tamaulipas.

Cuadro: 2. Capacitación VS Nivel o avance tecnológico de las empresas

		POSICION TECNOLOGICA				Total
		FUERTE	BUENA	SOSTENIBLES	DEBIL	
OFRECE CAPACITACION SI	Recuento	6	17	28	16	67
	% del total	6.9%	19.5%	32.2%	18.4%	77.0%
NO	Recuento	3	6	11	0	20
	% del total	3.4%	6.9%	12.6%	.0%	23.0%
Total	Recuento	9	23	39	16	87
	% del total	10.3%	26.4%	44.8%	18.4%	100.0%

Prueba de Chi – cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi – cuadrado de Pearson N de casos válidos	6.044 87	3	.109

Aplicando la prueba de Chi – cuadrado con 3 grados de libertad tenemos como resultado un valor de 6.044 con una significancia de .109, que es menor al valor de la tabla que es 7.815. Por lo cual la Ho2 se acepta y se concluye que:

Ho2 = No existe relación entre la aplicación de capacitación en la empresa y el nivel de tecnología en la misma.

Observando el cuadro N° 2, establecemos que las empresas metalmeccánicas en el Sur de Tamaulipas aplican capacitación, sin importar el nivel o posición de tecnología que poseen, visualizando que las empresas que cuentan con tecnología sostenible son las que ofrecen mayor capacitación.

Conclusiones

Con los resultados arrojados en este trabajo de investigación, podemos asegurar que las MIPYMES como entes económicos continúan sobreviviendo y adaptándose a los constantes cambios que presentan los actuales panoramas globalizados. En este trabajo de investigación, logramos determinar que este tipo de empresas en su gran mayoría son generadas o creadas por necesidad económica, impulso que lleva a las personas ordinarias a emprender un negocio,

Los propietarios de este tipo de empresas sostienen su estructura organizacional gracias a la participación activa de su plantilla laboral, una de las aportaciones de este trabajo, concernientes a la relación que existe entre el empresario y el empleado, corresponde a la aplicación de la capacitación al interior de la empresa, desafortunadamente el empresario en la mayor parte de los casos, no se encuentra capacitado para conocer o evaluar detalladamente dichas necesidades, pues no se considera especialista en el tema.

Las MIPYMES Metalmecánicas en el Sur de Tamaulipas han incrementado su participación en los mercados locales, regionales y nacionales abasteciendo a grandes empresas de productos y servicios terminados y semiterminados, un buen número de ellas recurrió a la capacitación como factor importante para colocarse en la preferencia del consumidor, comprobando que el 77% de las empresas participantes en la investigación ofrecen capacitación a sus empleados.

Esta preferencia beneficia los esfuerzos de los propietarios y empleados de las mismas, los empresarios gracias a la capacitación ofrecida a sus empleados cuentan con una reducción en sus gastos de suministro y materia prima y un aumento sostenido de su producción, por su parte un buen número de empleados logran un mejor salario y un conocimiento que les permite certificarse como operadores en tecnologías de punta. El 56% de los empresarios entrevistados coinciden en que la razón más importante por la que él y sus empleados toman capacitación es por la actualización de conocimientos.

Bibliografía

- Castellot Rafael (2000). La Unión Europea: Una experiencia de integración regional. Plaza y Valdez Editores. México.
- Centi Cesar (1988). Mercado de trabajo y movilización. Revista sociología del trabajo n° 4 en Hualde Alfredo (2001). Aprendizaje industrial en la frontera norte de México. 2° edición Plaza y Valdez Editores. México.
- Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL) (2001). El Financiamiento para la pequeña y mediana industria. LC/R. 1179. Chile.

- Diario Oficial de la Federación. Estratificación de empresas en México (2002). 30 de Diciembre de 2002. México.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) (2004). Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos económicos. México.
- Irigoyen Horacio y Puebla Francisco (2001). PYMES su economía y organización. Ediciones Macchi. Colombia.
- Kauffman G. Sergio (2001) El desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas: Un reto para la economía mexicana. Revista de la Universidad de Veracruz. Año 2. México.
- Labarca Guillermo (Coord.) (1999). Formación y empresa Revista de la CEPAL. Santiago de Chile. Chile.
- Mendoza N. Alejandro (2004). Determinación de necesidades de capacitación. Ed. Trillas. México.
- Osorio Gabriel (2000). La pequeña y mediana industria en México. Ed. Diana. México.
- Poblete M. Rolando (2004). Capacitación laboral para las pyme: Una mirada a los programas de formación para jóvenes en Chile. Revista de la CEPAL serie desarrollo productivo. N° 149. Santiago de Chile.
- Ramírez Jaime (2001). El cambio formativo: Situación de América Latina. Revista de la CEPAL n° 82 Chile.
- Reza Carlos (2003). Evaluación de la capacitación en las organizaciones. Panorama Editorial. México.
- Ruiz D. Clemente y Zubirán Carlos (1996). Cambios en la estructura industrial de las micro, pequeñas y medianas empresas en México. *Biblioteca de la micro, pequeña y mediana empresa Vol. 2*. Nacional Financiera (NAFIN) México.
- Secretaría de Economía (SE) (2002). Programa de desarrollo empresarial 2001 – 2006. Noviembre de 2002. México.
- Secretaría de Empleo del Estado de Tamaulipas (SEET) (2002). Reporte semestral de acciones conjuntas del empleo en Tamaulipas. México.