

LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE EMPRESARIOS DE MIPYMES DEL VALLE DE MEXICALI, MÉXICO, Y LA DEMANDA DE CAPACITACIÓN DE LOS MISMOS, EN EL SEMESTRE 2011-1

RESUMEN

El propósito de la investigación es analizar las necesidades de capacitación de empresarios de MIPYMES (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) del Valle de Mexicali, y la demanda de capacitación de los mismos, durante el semestre 2011-1. Esta investigación la realiza el CEDEM-UABC (Centro Desarrollo Empresarial) de la Escuela de Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria, de la Universidad Autónoma de Baja California, campus Mexicali. El método seguido fue investigación cuantitativa, con una muestra aleatoria no representativa de 469 MIPYMES encuestadas de los distintos ejidos del Valle de Mexicali. Los principales resultados obtenidos manifiestan que existe demanda de capacitación, en áreas como administración, publicidad y mercadotecnia, y ventas. Los resultados del diagnóstico de la investigación indican que sí están presentes las necesidades de capacitación por parte de la mayoría de los empresarios de las MIPYMES del Valle de Mexicali, pero muy pocos la han solicitado. Los objetivos de la investigación se lograron analizando las necesidades de capacitación y la demanda de capacitación de los empresarios.



MARCELA REYES PAZOS*
ÓSCAR REYES SÁNCHEZ**

Palabras clave: Adiestramiento, Microempresarios, Desarrollo Empresarial, Vinculación empresarial, Empresas familiares.

TRAINING NEEDS OF SMEs ENTREPRENEURS IN VALLE DE MEXICALI, MEXICO AND THE DEMAND OF TRAINING IN THE HALF 2011-1

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the MISME businessmen training needs (Micro, Small and middle enterprises) in Mexicali valley (Mexico), during the 2011-1 semester. This was carried on by CEDEM-UABC (Centro Desarrollo Empresarial) from Escuela de Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria (Universidad Autónoma de Baja California, campus Mexicali). The method was quantitative research with a non-representative random sample of 469 MISMEs from different Mexicali valley ejidos.

The results show that there is training demand in management, advertising, marketing and sales areas. The results of the research diagnosis indicate that training needs among the majority of Mexicali MISMEs businessmen exist but only few of them have looked for qualified academic training. Research goals were

achieved, analyzing training needs and training demands from businessmen.

Keywords: Training, Micro-Businessman, Enterprise Development, Enterprise Linkage, Family Business.

INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas del Valle de Mexicali presentan problemas y uno de los más habituales es la necesidad de capacitación de los empresarios en las distintas áreas de la empresa. La presente investigación pretende analizar las necesidades de capacitación de empresarios de MIPYMES (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) del Valle de Mexicali, y la demanda de capacitación de los mismos, durante el semestre 2011-1. Esta investigación fue realizada por el Centro Desarrollo Empresarial de la Universidad Autónoma de Baja California (CEDEM-UABC), de la Escuela de Ingeniería y Negocios, ubicada en Ciudad Guadalupe Victoria, en Mexicali. Las variables de esta investigación son las necesidades de capacitación de los empresarios, y la demanda de capacitación de los mismos. Las necesidades de capacitación son carencias de los empresarios en relación con conocimientos técnicos en las

* Magister, profesora Escuela de Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria. Universidad Autónoma de Baja California; mtra_marcelarp@hotmail.com

** Doctor, profesor Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Autónoma de Baja California. Castellón y Lombardo Toledano; dr.oreyes@gmail.com

Recibido: septiembre 12 de 2011, aceptado: febrero 12 de 2012.

distintas áreas de la empresa, como administración, contabilidad, mercadotecnia, recursos humanos, atención a clientes, ventas, finanzas, entre otros. La demanda de capacitación se refiere a la cantidad de empresarios que requieren capacitación empresarial. Los alcances de la investigación cuantitativa son estudios descriptivos, correlacionales, ya que describen las necesidades de capacitación de los empresarios de las MIPYMES del valle, y asocian las dos variables que están relacionadas. Los resultados de la investigación confirman que existe demanda de capacitación de los empresarios, mayoritariamente en áreas de administración, ventas y atención a clientes. El problema se trabajó con el método cuantitativo.

REVISIÓN LITERARIA

PROBLEMÁTICA DE LAS PYMES: CAPACITACIÓN

Hoy en día el desarrollo de las MIPYMES (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas), se ve afectado a nivel global, por el problema de la informalidad en que se encuentran, es decir, carecen de legalidad ante dependencias gubernamentales. Las empresas informales no están registradas en hacienda y evaden el pago de obligaciones fiscales, traen como consecuencias la falta de apoyo efectivo del gobierno, falta de acceso a capacitación, falta de financiamiento y falta de credibilidad. En cuestión de falta de acceso a capacitación, las corporaciones de consultoría empresarial, privadas y públicas, requieren la formalización de las empresas para que puedan acceder a capacitación de personal, por lo que la empresa, al no entrenar a sus colaboradores, provoca estancamiento en el desarrollo de su personal.

La mayoría de las MIPYMES son empresas familiares, las cuales nacieron de un proyecto de vida familiar, y realizan las funciones de manera

informal, por la confianza que existe entre los miembros; sin embargo, pocas de ellas hacen uso de la capacitación y consideran que no es importante, ya que el líder de la empresa es el que entrena a los familiares de acuerdo con sus ideas y conocimientos, y en algunos casos carece de nociones para llevar una buena administración del negocio.

Los empleadores capacitan a los empleados si esperan que los incrementos de la productividad sean mayores que la inversión que están haciendo (costo de oportunidad por dejar de producir, costos directos de la capacitación, entre otros). Por su parte, los empleados están dispuestos a invertir en su capacitación (horas extra, esfuerzo y otros) si esperan incrementos salariales o desarrollo profesional que lo compensen. La capacitación en la empresa es un complemento de la educación formal y del entrenamiento previo que ofrece al trabajador conocimientos y habilidades necesarios para hacer uso de tecnologías de producto y proceso, adaptarlas y eventualmente mejorarlas (Padilla Ramón, 2006).

El hecho de capacitar a un miembro de una organización significa dar educación al trabajador o líder, con el objetivo de que los conocimientos adquiridos los ponga en práctica en su área laboral, para lograr las metas de la empresa, ser más productivos, y por ende incrementar el beneficio del negocio.

La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores (Siliceo, 2004).

Hay empresas que no capacitan a sus colaboradores, por miedo a que aprendan nuevas técnicas o conocimientos, y se vayan a otra empresa donde les paguen mejor; sin embargo, es contraproducente ya que el empleado no se desarrolla, y la empresa sigue usando los mismos procedimientos obsoletos, que generan un retraso en la compañía. Pero existen grandes



compañías que sí los capacitan e invierten en sus empleados, con la finalidad de que implementen lo aprendido, firmando un convenio mediante el cual están de acuerdo en trabajar algunos años más en la empresa.

El reto de las MIPYMES a nivel internacional es apostar por la capacitación y hacer que los miembros de la empresa adquieran formación especializada, que les permita tener mejores habilidades para resolver problemas a futuro, disminuyendo costos a la organización en un corto, mediano y largo plazo.

En las organizaciones, es importante que los empleados y líderes reciban capacitación constante con la finalidad de desempeñar las funciones de manera idónea para lograr que los procedimientos se lleven a cabo con eficacia y eficiencia, prevenir errores antes de que ocurran, y no corregirlos una vez que ya que se presentaron. Los problemas en las organizaciones se pueden reflejar como pérdidas económicas, descontrol en los procesos, rotación laboral, entre otros.

El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. El adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos. La capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual importante (Guzmán, 1966).

En México, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social tiene entre sus funciones la de promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que requieran los sectores productivos del país para incrementar la productividad de coordinación con la SEP.

La capacitación y el adiestramiento son derechos de los trabajadores, que se encuentran estipulados en la ley federal del trabajo de México. En el capítulo III BIS en el artículo 153-A menciona que 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, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En el artículo 153-F, indica que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; III. Prevenir riesgos de trabajo; IV. Incrementar la productividad, y V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador (L.F.T., 2006).

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

Las organizaciones desde la antigüedad han instruido a sus trabajadores en cuestiones técnicas y de conocimientos, con la finalidad de que los efectúen en la empresa, para obtener mejores resultados. Las empresas nacen como comercios y se remontan a la época de los griegos, los fenicios y los romanos en el siglo IV A.C. Las guerras santas provocaron gran movimiento para trasladar por mar productos, como la seda, especias, plata, oro y porcelanas, además productos de mayor consumo, como lana, paños, tintes, etc. Después del descubrimiento de América en 1492, se extendió la penetración europea en ambas costas del Pacífico. En España y Portugal se reactivó el comercio con la introducción de mercancías (especias, madera y tubérculos),

así como los metales preciosos procedentes de América española (Ballesteros, 2005).

A mitad del siglo XVIII surgieron las primeras escuelas industriales, las cuales pretendían que los subordinados aprendieran los métodos y procedimientos de trabajo en el menor tiempo. En 1915 surgió en Estados Unidos el método de los cuatro pasos, implementado en el entrenamiento militar, el cual consta de los siguientes lineamientos: a) mostrar, b) decir, c) hacer y d) comprobar. Estas técnicas de capacitación y entrenamiento en unos inicios empleadas para los militares, se usaron después para las empresas. En 1940 adquirió mayor importancia el papel del instructor de capacitación en las organizaciones, por el hecho de sistematizar y estandarizar los procesos en la empresa (Siliceo, 2004).

LA EDUCACIÓN EN LA EMPRESA

“La capacitación y desarrollo que se aplican en las organizaciones, deben concebirse precisamente como modelos de educación, a través de los cuales es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales” (ídem).

Precisamente los retos de la productividad, calidad y excelencia que tienen las organizaciones de hoy serán logrados en la medida en que a través de un modelo educativo integral, se forme y transmita la cultura de la productividad a partir de valores de calidad, excelencia, eficacia y ahorro, etc. Para ello estamos involucrados todos: padres, empleados, obreros, directivos, empresarios y funcionarios públicos. Todos debemos participar en los modelos de educación que generen y consoliden una filosofía del trabajo hacia el logro del valor de la productividad (ídem).

El informe Regional de la UNESCO “Educación para Todos” 2011 menciona que en México,

el número de alumnos en las escuelas disminuye conforme avanzan en su trayecto escolar.

En educación primaria cerca del 98% de los niños y las niñas tienen posibilidad a la escuela, cifra que disminuye al 70% al ingresar al primer grado de secundaria y al 24% en la educación superior.

Al comparar las tasas de cobertura de México con los países latinoamericanos y caribeños, solo en primaria, el país se ubica entre los primeros 10 lugares de la tabla.

La tasa de cobertura en primaria ubica al país en el sexto lugar de la lista, pero cae hasta el lugar 19 en secundaria.

El Informe Regional de la UNESCO hace un análisis sobre los avances que los países han realizado para cumplir con el Programa Educación Para Todos firmado en 1990 en Jomitén, Tailandia, el cual se evaluó y revisó en el año 2000 en la Conferencia Mundial de Dakar, y que en el año 2011 se analizó, otra vez en Jomitén.

Con el 98% de cobertura en primaria, el país se ubica en el sexto lugar por abajo de Belice, Cuba y Bermudas, que tienen el 100% de cobertura, y en el lugar 19 en secundaria, porque solo siete de cada 10 estudiantes ingresan a la edad reglamentaria al primer año de secundaria.

En Chile, la cobertura es del 85%; en Brasil, del 80%, y en las islas caribeñas de Monserrat, San Vicente y Granada es superior al 90%.

Por lo tanto, en México cerca de 1 millón de estudiantes continúan sin ir a la escuela, pese a que el Programa Educación Para Todos obliga a los países a garantizar que el 100% de las y los niños de escasos recursos y que viven en comunidades aisladas, vayan a la escuela.

Además, el informe analiza el porcentaje de personas de entre 19 y 24 años que tienen el bachillerato terminado. Indica que el 45% tiene la preparatoria terminada, lo que ubica al país en el lugar número 13 de 23 países de la región de los que se dispone de información,



por debajo de Chile, que tiene un 80% con el bachillerato terminado, Venezuela con el 62% y Brasil con el 57%.

En educación superior, México tiene el 24% de cobertura, mientras que en Cuba es del 87%, en Venezuela del 76%, en Argentina del 58% y en Perú del 33%.

México se ubica en el lugar 15 de 23 países al comparar el porcentaje de alumnos que acceden a la educación superior.

El informe reconoce que los principales retos para el país son: la repetición y el abandono en la enseñanza primaria y secundaria; aumentar la extensión de la oferta y la conclusión de los estudios para jóvenes en educación media superior y superior, y mejorar la calidad de los aprendizajes (UNESCO, 2011).

Con respecto a las cifras presentadas por la UNESCO en 2011, es un indicador importante ya que revela que en México los niveles de educación van disminuyendo, existen necesidades de capacitación de las personas para poder desempeñarse de manera eficiente y eficaz en un trabajo. Las MIPYMES en unos años más consideraran el nivel educativo para contratar a su personal, por lo tanto es más conveniente emplear recurso humano que ya adquirió conocimientos en la escuela, porque así la empresa desde un inicio no tiene que invertir en capacitación, pues al tener personas con nivel educativo bajo después tendrá la necesidad de capacitarlas y generar un costo para la empresa.

La información presentada por la UNESCO, en relación con el nivel de la educación en México es un parámetro relevante para considerar con mayor razón, por una parte, la importancia de la educación en el país, y, por otra, hoy en día la capacitación de manera inmediata en las organizaciones.

La capacitación, como proceso sistémico de intervención en la organización, requiere de evaluar su impacto y su consecuente medición representa la acción de constatar la eficiencia del proceso, su efectividad, no reducida a lo

meramente económico en cuanto al carácter recuperativo de los gastos, sino en un espectro que va desde lo individual, o sea el hombre y su enriquecimiento cognitivo expresado en sus competencias, el grupo donde se expresa la sinergia, hasta la organización en general, en relación con su entorno social y económico condicionado por sus metas u objetivos (Reyes, 2009).

LA EDUCACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA

Los trabajadores mejor educados pueden hallar formas mejores y más eficientes de trabajar, haciendo más con menos recursos. Sin embargo, es también importante que las tecnologías nuevas y los métodos innovadores de producir solo pueden adoptarse si las empresas cuentan con un nivel adecuado de personal capacitado o pueden contratarlo. De esta manera la educación afecta directamente la productividad, estimulando la innovación y favoreciendo la adopción más rápida de tecnologías (BID, 2001).

El enfoque de la capacitación se ha ampliado en años recientes. Antes la capacitación se concentraba sobre todo en enseñar habilidades técnicas, como capacitar a los armadores a soldar cables, o a profesores a preparar planes de las lecciones. No obstante, la capacitación técnica de ese tipo ya no basta. De entrada, en los pasados 10 años los empleadores se han tenido que adaptar a los veloces cambios tecnológicos, a mejorar la calidad de sus productos y servicios y a elevar la competitividad.

El tamaño de los establecimientos es significativo y positivo: cuanto mayor sea el tamaño de la empresa mayor es la probabilidad de que ofrezca capacitación a sus empleados. La existencia de un sindicato en los establecimientos está relacionada con una mayor probabilidad de capacitar a los empleados.

La capacitación puede generar a futuro un incremento en la productividad de la em-

presa y es por ello que la teoría del capital humano contrasta con la teoría del capital de una empresa, ya que este tipo de inversión genera un flujo de ganancias al aumentar la eficiencia productiva de la empresa aunque a la vez son inversiones costosas. Por tanto, cuando la empresa debe tomar la decisión de adquirir alguna maquinaria o recursos humanos, debe considerar los flujos de los ingresos y costos para decidir si esta inversión es rentable o no (Barragán & Pagan, 2009).

Otra de las ventajas de la capacitación es que la empresa tiene que invertir en sus empleados, lo cual genera un gasto de recurso económico; sin embargo, a largo plazo saldrá beneficiada, ya que asegura un buen desempeño en las funciones y objetivos de la empresa; con una buena capacitación se puede lograr el desarrollo del personal, a tal grado de ir promoviendo a los empleados a puestos de nivel jerárquico más alto, que podrán capacitar a los subordinados, fortaleciendo los conocimientos y habilidades a beneficio de la organización. La capacitación en las MIPYMES se debe dar tanto a empleados del nivel jerárquico más bajo, hasta los grandes líderes, porque se fortalece en conjunto el desempeño y logro de las metas entre los miembros de la empresa.

La capacitación se divide en general y específica. La general es la que el empleado recibe y se puede implementar en otras empresas, en relación con destrezas de comunicación verbal y escrita, capacitación en el uso de equipos, como computadoras o máquinas de trabajo; pocas empresas invierten en este tipo de entrenamiento por el temor de que el empleado se vaya a otra empresa que pague mejor. La capacitación específica es aquel entrenamiento que recibe y solo lo va a poder llevar a cabo dentro de esa compañía, porque es para cubrir necesidades muy particulares, que en otra compañía no pueda implementar; sin embargo, la ventaja es que reduce la rota-

ción de personal y aumenta la productividad (Barragán & Pagan, 2009).

El limitado nivel educativo de los microempresarios, así como la falta de acceso a la tecnología por ser un tema generacional, ha afectado el desarrollo de las capacidades empresariales, siendo un retraso para el funcionamiento de sus negocios. Dentro de la capacitación empresarial el tema de la tecnología es muy importante, ya que el mundo va cambiando de manera simultánea, las tendencias de los negocios indican que la sistematización de los procesos y el manejo inmediato de la información a través de la computadora incitan a que las empresas estén en un ambiente competitivo para permanecer en el mercado.

CEDEM-UABC Y OFERTA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN MICROEMPRESARIAL

En el estado de Baja California existen distintos organismos que apoyan a los emprendedores: EMPRESER, CANACINTRA, CANACO, COPARMEX, CAE, etc. Una de las funciones de estos organismos es la oferta de cursos de capacitación en temáticas de negocios, como ventas, atención a clientes, contabilidad, manejo de inventarios, mercadotecnia, entre otros.

En la Universidad Autónoma de Baja California, en la ciudad de Mexicali, está la Escuela de Ingeniería y Negocios, ubicada en Cd. Guadalupe Victoria, en el Valle de Mexicali, donde se encuentra el Centro Desarrollo Empresarial. En el CEDEM-UABC se realizan actividades de asesoría financiera, incubadora de negocios, investigación de mercados y capacitación microempresarial.

Desde que se inició el CEDEM-UABC, en el 2009, se han impartido pláticas a microempresarios nuevos, y a los que ya tienen negocios, en áreas de administración, finanzas, mercadotecnia, impuestos y creatividad, aunado con el programa de servicio social Programa



de Investigación, Asistencia y Docencia a la Mediana y Pequeña Empresa, PIADMYPE. Estas pláticas de negocios han ayudado a que los microempresarios comprendan qué es una empresa, sus áreas y cómo pueden hacer más eficientes sus procesos.

Las capacitaciones son impartidas por alumnos y maestros, quienes explican a los emprendedores las mejores técnicas para que organicen sus negocios. En el semestre 2011-1 se dieron talleres de capacitación denominados: ¿Cómo aumentar mis ventas?, ¿Cómo manejar las emociones para beneficio de mi empresa?, a emprendedores y alumnos de administración de empresas, y maestros de las áreas de administración y psicología, con la finalidad de que implementen los microempresarios los conocimientos adquiridos, y tengan ventajas en sus empresas, y nuevos negocios.

En el semestre 2009-2 se realizó una encuesta por el CEDEM-UABC a una muestra de 40 microempresarios que habían sido asistidos por el programa de servicio social PIADMYPE, donde la mayoría de los microempresarios manifestaban conocer los beneficios de la capacitación (Nevarez Mariana, 2010).

Posteriormente, en el semestre 2011-1, se realizó una encuesta con 19 preguntas, por el CEDEM-UABC, con una muestra más amplia de empresas, para analizar las necesidades de capacitación de los microempresarios de las MIPYMES del Valle de Mexicali, no solo a empresarios que han sido asistidos por la UABC, sino tomando en cuenta también a aquellos que ni siquiera conocen el CEDEM-UABC, pero forman parte de la economía del Valle de Mexicali, y si realmente existe demanda por recibir capacitación empresarial para sus negocios.

OBJETIVOS

Analizar la relación que existe entre las necesidades de capacitación de los empresarios de las

MIPYMES del Valle de Mexicali, con la demanda de capacitación de los mismos.

MÉTODO

Investigación cuantitativa, estudio descriptivo. Describe las necesidades de capacitación de los empresarios de las MIPYMES del Valle de Mexicali, y asocia las variables de necesidades de capacitación y demanda de capacitación.

El instrumento que se aplicó fue una encuesta de necesidades de capacitación, de carácter exploratorio, diseñada por el CEDEM-UABC, con base en las experiencias de los microempresarios del Valle de Mexicali, a partir de algunos indicadores generales de necesidades de capacitación y demanda (ver anexo 1).

Las unidades de análisis son las MIPYMES del Valle de Mexicali. La muestra aleatoria no representativa de 469 MIPYMES, de una población aproximada de 800 MIPYMES del Valle de Mexicali. En la etapa de investigación de campo se requirió de 39 estudiantes de la licenciatura de administración de empresas, quienes realizaron croquis de los distintos ejidos, donde ubicaron direcciones y negocios, con el fin de no repetir a los encuestados. Fueron 469 encuestas a MIPYMES del Valle de Mexicali, de poblados como ejido Guadalupe Victoria, Oaxaca, Chiapas, Alfredo Bonfil, Patzcuaro, Veracruz, Ampliación Carranza, entre otros.

HIPÓTESIS

Ho: Las necesidades de capacitación de los empresarios de las MIPYMES del Valle de Mexicali están asociadas a la demanda de capacitación de los mismos.

Hi: Las necesidades de capacitación de los empresarios de las MIPYMES del Valle de Mexicali no están asociadas a la demanda de capacitación de los mismos.

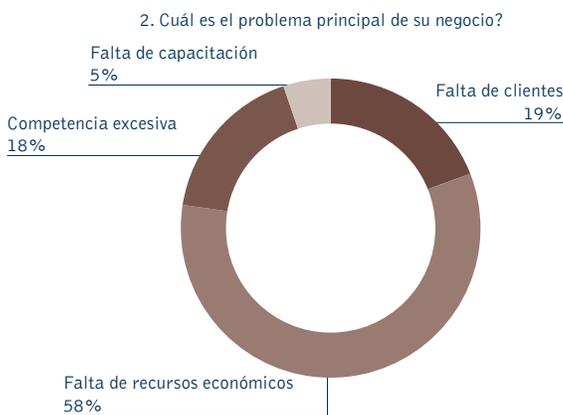
RESULTADOS

Los resultados se obtuvieron capturando las preguntas en el *software* de Excel, y a su vez se elaboraron tablas y gráficas de pastel para su interpretación.

Los resultados que se obtuvieron son los siguientes:

En la pregunta 2, ¿Cuál es el problema principal de su negocio?, el 58% contestó falta de recursos económicos; el 19%, falta de clientes; 18%, competencia excesiva, y el 5%, falta de capacitación. La capacitación resulta el problema menos importante para los empresarios en sus MIPYMES, comparado con los demás (ver Gráfica 1).

Gráfica 1

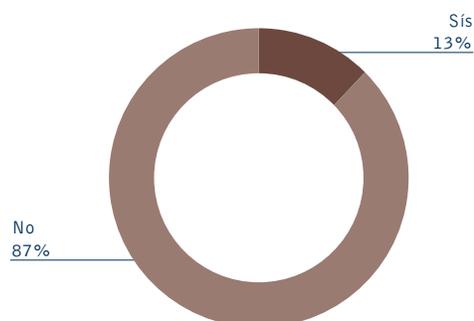


Las preguntas 5, 10 y 11 confirman la hipótesis de que las necesidades de capacitación de los empresarios de las MIPYMES del Valle de Mexicali, están asociadas a la demanda de capacitación de los mismos.

En la pregunta 5, ¿Ha asistido a algún curso de capacitación de negocios?, el 87% indica que no, y el 13% sí asistió (ver Gráfica 2). La minoría de los empresarios de MIPYMES han asistido a cursos de capacitación empresarial, lo cual indica que hay mínima demanda en capacitación por parte de los empresarios.

Gráfica 2

5. Ha asistido a algún curso de capacitación de negocios?



En la pregunta 10, ¿Le gustaría recibir algún curso de capacitación empresarial para beneficio de su negocio?, el 69% indica que sí, y el 31%, no. La mayoría de los encuestados están interesados en recibir un curso de capacitación empresarial (ver Gráfica 3).

Gráfica 3

10. Le gustaría recibir algún curso de capacitación empresarial para beneficio de su negocio?



En la pregunta 11, ¿En qué área cree que sería más urgente e importante?, la mayoría coincide en administración, que representa el 32% de los encuestados, el 17% prefieren publicidad y mercadotecnia, el 16% indican que ventas, el 13% atención a clientes, 11% Contabilidad, 7% Finanzas, y con un 2% en igual número de frecuencias fue recursos humanos y ninguna (ver Gráfica 4).

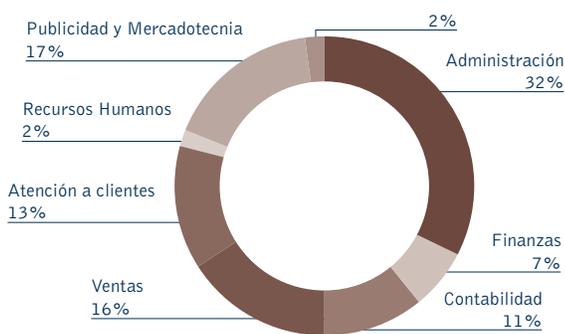
Los resultados de las encuestas indican que los microempresarios están muy interesados



en recibir capacitación para sus negocios, pese a lo cual no muestran demanda, al haber requerido muy pocos de los cursos de capacitación. Se confirma la hipótesis nula según la cual las necesidades de capacitación de los empresarios de las MIPYMES del Valle de Mexicali no están asociadas a la demanda de capacitación de los mismos.

Gráfica 4

11. En qué área cree que sería más urgente e importante?



Se pretende cubrir las necesidades de capacitación ofreciendo talleres de formación empresarial y profesional de acuerdo con el nivel de escolaridad de los dueños y empleados, con el fin de fortalecer a las MIPYMES de la región en temas importantes y urgentes para ellos, como son administración, publicidad y mercadotecnia y ventas, a través del CEDEM-UABC.

CONCLUSIÓN

Para una próxima investigación se recomienda plantear una nueva pregunta de investigación: ¿Cuáles son las causas de la escasa demanda de capacitación?, tomando como referencia los resultados del diagnóstico de esta investigación que indican que sí están presentes las necesidades de capacitación por parte de la mayoría de los empresarios de las MIPYMES del Valle

de Mexicali, pero muy pocos la han solicitado. Los objetivos de la investigación se lograron, analizando las necesidades de capacitación, y la demanda de capacitación de los empresarios de las MIPYMES del Valle de Mexicali.

REFERENCIAS

Ballesteros, R. A. (2005). *Comercio exterior: teoría y práctica*. España: Univesidad de Murcia.

Barragán, C. J. & Pagan, J. (2009). *Administración de las pequeñas y medianas empresas. Retos y problemas ante la nueva economía global*. México, D.F.: Trillas.

BID, B. I. (2001). *Competitividad: el motor del crecimiento*. Estados Unidos.

Guzmán, V. I. (1966). *Problemas de administración*. Mexico: Limusa, Wiley.

L.F.T. (2006). *Ley Federal del Trabajo*. México.

Nevarez Mariana, O. B. (2010). Capacitación Microempresarial para la competitividad del Valle de Mexicali. En A. V. María Virginia Flores Ortiz, *Memorias I Coloquio Competitividad y Capital Humano* (págs. 240-246). Mexicali, Baja California, México: ILCSA S.A. de C.V.

Padilla Ramón, J. M. (2006). *Efectos de la Capacitación en la Competitividad de la Industria Manufacturera*. México, D.F.: Publicación de las Naciones Unidas.

Reyes, M.; Pontones, C. & Rubino, J. (2009). *Una visión integral de la capacitación y su impacto en las organizaciones del turismo. (Spanish)*. *Retos Turísticos*, 8(1), 18-23. Retrieved from EBSCOhost.

Siliceo, A. A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.

UNESCO. (2011). *Informe de seguimiento de la ETP en el mundo. Una crisis encubierta: conflictos armados y educación*. Francia: Organización de las Naciones Unidas.

ANEXO 1

Universidad Autónoma de Baja California. Escuela de Ingeniería y Negocios. Centro Desarrollo Empresarial-UABC

Nombre del microempresario _____
Nombre de la empresa y giro: _____
Dirección: _____
Teléfonos: _____
email: _____

ENCUESTA

Instrucciones: Le pedimos de favor de que subraye sus respuestas, y si su respuesta es otro, anote en la línea.

1.- ¿Cuál fue la razón principal por la que decidió emprender un negocio?

1.1 Realización personal _____ 1.2 Incrementar sus ingresos _____
1.3 Ser su propio jefe _____ 1.4 Se encontraba desempleado _____
1.4 Otro: _____

2.- ¿Cuál es el problema principal de su negocio?

2.1 Falta de clientes _____ 2.2 Falta de recursos económicos _____
2.3 Competencia excesiva _____ 2.4 Falta de capacitación _____
2.5 Otro: _____

3.- ¿Cuenta con empleados?

3.1 Sí _____ 3.2 No _____ 3.3 Número de empleados _____

4.- ¿Qué herramienta utiliza para llevar un control de sus operaciones financieras?

4.1 Computadora _____ 4.2 Máquina registradora _____
4.3 Libro de contabilidad _____ 4.4 Todas las anteriores _____
4.5 Otro _____

5.- ¿Ha asistido a algún curso de capacitación de negocios?

5.1 Sí _____ 5.2 No _____ Si responde No, pase a la pregunta 10



6.- ¿En dónde? _____

7.- ¿Cuál era el nombre del curso?

8.- ¿Considera que el curso que tomó fue:

8.1 Excelente _____ 8.2 Bueno _____ 8.3 Regular _____ 8.4 Malo _____

9.- ¿Cuánto pagó por el curso?

9.1 Fue gratis _____ 9.2 \$100 a 200 _____ 9.3 \$201 a 300 _____
9.4 \$301 a \$400 _____ 9.5 Más de \$ 401 _____

10.- ¿Le gustaría recibir algún curso de capacitación empresarial para beneficio de su negocio?

10.1 Sí _____ 10.2 No _____
Si contestó que No, pase a la 15

11.- ¿En qué área cree que sería más urgente e importante?

11.1 Administración _____ 11.2 Finanzas _____ 11.3 Contabilidad _____
11.4 Ventas _____ 11.5 Atención a clientes _____ 11.6 Recursos Humanos _____
11.7 Publicidad y Mercadotecnia _____ 11.7 Ninguna _____ 11.8 Otra: _____

12.- ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por un curso de capacitación?

12.1 \$100 a \$200 m.n. _____ 12.2 \$201 a \$300 m.n. _____
12.3 \$300 a \$400 m.n. _____ 12.4 Más de \$400 m.n. _____

13.- ¿En qué horario pudiera acudir al curso de capacitación?

13.1 De 9 am. a 1 pm. _____ 13.2 De 1 pm. a 4 pm. _____
13.3 Otro _____

14.- ¿Que días pudiera acudir al curso de capacitación?

14.1 Entre semana _____ 14.2 Solo fines de semana _____
14.3 Cualquier día _____ 14.4 otro _____

15.- ¿Ha recibido algún crédito empresarial?

15.1 Sí _____ 15.2 No _____
Si contestó que Sí, pase a la 17

16.- ¿Por qué no?

- 16.1 Por miedo a endeudarse _____ 16.2 Desconfianza con la Institución _____
16.3 No le interesa _____ 16.4 Le faltaron requisitos para que se lo dieran _____
16.5 Otros _____

17.- ¿Qué planes tiene a futuro para su negocio?

- 17.1 Hacerlo más grande _____ 17.2 Ofrecer nuevos productos ó servicios _____
17.3 Contratar más empleados _____ 17.4 Adquirir un préstamo _____
17.5 Otro _____

18. ¿Ha escuchado del Centro Desarrollo Empresarial UABC, de Cd. Guadalupe Victoria?

- 18.1 Sí, y ya acudí _____ 18.2 Sí, pero no he acudido _____ 18.3 No _____

19.- ¿Conoce a algún amigo o familiar que quiere iniciar un nuevo negocio o desea financiamiento para este? (si responde que sí, por favor anote los datos)

Nombre: _____

Giro o negocio que desea iniciar: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

