



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CHINÁ

TESIS

**Factores que limitan la implementación de capacitación de las MIPYMES de la
Avenida Gobernadores de San Francisco de Campeche.**

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA

Ing. Carlos Miguel Pérez Ortiz

Chiná, Campeche, México a agosto de 2023



Calle 11 s/n entre 22 y 28, C.P. 24520 Chiná, Campeche. Tel. (981) 82-72052 y 82-72082
e-mail: dir_china@tecnm.mx | tecnm.mx | china.tecnm.mx



2023
AÑO DE
Francisco
VILA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Chiná
Dirección
División de Estudios de Posgrado e Investigación

Chiná, Campeche, **30/junio/2023**

Oficio: DIR/697/2023
ASUNTO: Aprobación

CARLOS MIGUEL PEREZ ORTIZ
PRESENTE.

El que suscribe, manifiesta que el Dictamen emitido por el Comité Revisor que integra el sínodo del trabajo de tesis denominado **“Factores que limitan la implementación de capacitación de las MYPIMES de la Av. Gobernadores de San Francisco de Campeche”** es aprobado como requisito parcial para obtener el Grado de Maestro en Administración.

Sin más por el momento le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE
Excelencia en Educación Tecnológica
“Aprender Produciendo”

MARCO GABRIEL ROSADO ÁVILA
DIRECTOR



MGRA/RACM/JFMP/emqa



Calle 11 s/n entre 22 y 28, C.P. 24520 Chiná, Campeche. Tel. (981) 82-72052 y 82-72082
e-mail: dir_china@tecnm.mx | technm.mx | china.technm.mx




2023
Francisco
VILLA

COMITÉ REVISOR

Este trabajo fue revisado y aprobado por este Comité y presentado por el Ing. Carlos Miguel Ortiz Perez como requisito parcial para obtener el Grado de Maestro en Administración el día 30 del mes de junio del año 2023 en Chiná Campeche.

Dr. Vicente Castellot Pedraza
Presidente




Dra. Eloina Guadalupe González Lara
Secretaria



M.D.E. Alicia Eugenia Puertovanetti
Arroyo
Vocal



Dra. Carina Rocha Méndez
Vocal Suplente



Agradecimientos.

A lo largo de mi vida he logrado encontrar a un gran número de gente buena que me han ofrecido su apoyo de manera incondicional con el fin de que pueda cumplir un gran número de mis metas y estoy consciente que en la lista que presentaré a continuación sobre los agradecimientos habrá muchas personas que no podré mencionar pero que en el fondo de mi corazón siempre estaré agradecido con ellos por brindarme un techo, comida, consejos y palabras de aliento cuando lo requerí. A continuación, quiero agradecer:

Primeramente, a Dios:

Antes de agradecer a Dios quiero citar un pasaje bíblico con la que siempre me identifico y que me ha ayudado en toda ocasión “Todo lo puedo en Cristo que me fortalece” (Filipenses 4:13). Le agradezco a Dios por brindarme vida, salud, sabiduría y paciencia para lograr alcanzar mis objetivos a corto, mediano y largo plazo en el transcurso de mi vida así como ayudarme en estos momentos en la realización de este trabajo, y en las etapas complicados en mi vida ya que en él tome fuerzas para continuar en el transcurso de mi camino como estudiante.

A mi amada esposa: Lidia Eunice May Ku:

Quien siempre creyó en mi persona, con su paciencia y apoyo absoluto en cada uno de las etapas más complicados de mi vida, siempre me acompañó en las noches de desvelo y las largas horas del día para poder finalizar este trabajo. A ti mi amor te agradezco, te amo.

A mi hija:

Fuiste uno de los principales motivos para poder reiniciar este trabajo y uno de mis motivaciones para imaginar concluir, deseo que desde el cielo siempre nos ayudes.

A mi madre: María Ortiz Ramírez.

Por su grandes y sabios consejos en cada una de las etapas más complicadas de mi vida, por todo su amor, apoyo, comprensión, enseñanzas, dedicación hacia mí, por mostrarme el camino del bien y del éxito, por enseñarme a no rendirme y levantarme ante los problemas de este camino llamado vida.

Mis hermanos:

Esmeralda Ortiz, Marcos Ortiz, por su apoyo incondicional y siempre estar animándome a seguir adelante, la sonrisa que ellos transmiten es parte mi motivación y superación en todas las áreas de mi vida. En específico quiero agradecer a mi amado hermano Augusto Ortiz quien por destino de la vida ya no está conmigo ni con mi familia, pero el recuerdo que dejó en mi corazón y sus sabios consejos que me dio en vida siempre los tengo presente y motivan a realizar y culminar este trabajo, gracias querido hermano, este trabajo te lo dedico.

Al Instituto Tecnológico de Chiná:

Por brindarme la oportunidad de estudiar aquí, por tener docentes que siempre se han esforzado en dar lo mejor en su trabajo, que motivan a salir adelante y creer que es posible lograr nuestras metas como estudiantes y personas. A todo su personal ya que me han otorgado su apoyo en el momento en que se necesita.

Mis amigos:

Que se encuentran dentro y fuera de la universidad, porque ellos me brindaron consejos, palabras de ánimo, bromas y una amistad única y sincera que mantuvieron elevado mi estado de ánimo, que me animaron a soñar que un viaje así era posible.

A mis tutores:

Por su gran esfuerzo y ayuda incondicional que me han brindado a pesar de todas las dificultades que se me han presentado al momento de realizar esta tesis, siempre estuvieron pendientes aportando sus conocimientos, ideas y correcciones en el transcurso del tiempo, por sus enseñanzas, consejos y amistad que me han brindado en mi estancia como estudiante.

Dedicatoria.

Quiero dedicar este trabajo primeramente a Dios debido a su amor infinito que brinda en mi vida, permitiéndome salud y manteniendo a mis seres queridos a mi lado.

A la mujer más especial de mi existencia, mi amada esposa por su amor y cariño que siempre me demuestra todos los días, a pesar de todos los momentos complicados y difíciles de nuestra vida siempre está presente como la principal motivadora que infunde aliento a mi vida para lograr concluir este trabajo, gracias a sus consejos, palabras, y sobre todo su apoyo incondicional que día a día me brinda. A mi preciosa hija Camila quien siempre vivirá en lo más profundo de mi corazón por el resto de mis días, a ti te dedico este logro y cada una de las metas y objetivos que se cumplan en el transcurso de mi vida.

A mi madre quien es una guerrera que siempre luchó por nosotros para poder tener una oportunidad y acceso a la educación para que podamos mejorar nuestra vida, a ti madre muchas gracias porque siempre has estado ahí en los momentos que se necesita. Sin dejar pasar también a mis queridos hermanos ya que son una porción importante en mi existencia, los llevo siempre en el corazón y deseo que nunca dejen de ser esas bellas personas con lo que se les ha caracterizado. A la nueva integrante de la familia Leah, bella sobrina quien ha logrado dar amor y alegría a la familia.

Resumen.

Introducción.

Los principales factores que restringen la capacitación en las Micros Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) ubicados en la Avenida Gobernadores se debe a diferentes factores y conocimientos de los dueños y encargados de los negocios.

Metodología.

Se realizó un estudio cualitativo donde se conoce el numero de la población que se encuestó por medio de la fórmula de determinación de muestra de la población según Aguilar (2005), con la ayuda de un cuestionario se aplicaron las entrevistas de manera presencial, a los dueños o encargados de las MIPYMES ubicados en la Avenida Gobernadores, con respecto a su experiencia y conocimiento basados en el tema de capacitación, y tamaño del negocio.

Resultado.

El concepto capacitación es conocido por los emprendedores, pero no se adentran a investigar más sobre el tema ante ello desconocen los beneficios que estos pueden brindar en el mercado debido a que emprenden en su negocio con la intención de mejorar su calidad de vida, sin contar con los conocimientos necesarios de los beneficios de capacitar a sus empleados.

Conclusión.

Derivados de los resultados obtenidos se concluye que los principales motivos por los cuales no se brinda la capacitación a los empleados de las MIPYMES se basa principalmente en la falta de recurso y tiempo que se requiere para realizarlo e inclusive porque no lo ven necesario debido al tamaño del negocio

y número de empleados que tienen, en muchos casos solo está el dueño y un par de empleados. De las pocas empresas que brinda capacitaciones estas las realizan una vez al mes y una vez al año.

Palabras clave: Capacitación, emprendedores, factores, MIPYMES, restricción.

Índice

Agradecimientos.....	iv
Dedicatoria.....	vii
Resumen.....	viii
Índice.....	x
Índice de Tablas.....	xii
Índice de Figuras.....	xiii
1. Introducción.....	1
CAPITULO 1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Objetivos.....	3
1.1.1 Objetivo general.....	3
1.1.2. Objetivos específicos.....	3
1.2. Hipótesis.....	3
1.2.1. Hipótesis general.....	3
1.2.2. Hipótesis específicas.....	4
CAPITULO 2. MARCO TEORICO.....	5
2.1. Definición de una MIPYME.....	5
2.1.1. Definiciones.....	5
2.2. Importancia de las MIPYMES en la Economía de México.....	6
2.3. Principales problemas de las MIPYMES en México.....	7
2.4. Definición de Capacitación.....	8
2.5. Antecedentes de la capacitación.....	8
2.6. La Importancia de capacitar a los empleados.....	13
2.7. La capacitación en las MIPYMES de México y su impacto.....	14
2.8. Importancia de un plan de capacitación en las MIPYMES.....	15
2.9. Tipos de capacitación.....	15
CAPITULO 3. METODOLOGIA.....	16
3.1. Obtención de la información.....	16
3.1.1. Principales fuentes de información.....	16

3.1.2. Instrumento de investigación.....	16
3.2. Técnicas de muestreo.	17
3.2.1. Población.....	17
3.2.2. Muestra.....	18
3.2.3. Estimación de parámetros e indicadores.....	18
3.3. Registro y proceso de la información.....	19
3.3.1. Diseño de la base de datos.....	20
3.4. Criterios para la verificación de hipótesis.	20
3.4.1. Criterios para la verificación de hipótesis.....	20
CAPITULO 4. ANALISIS Y DISCUSIÓN DEL TRABAJO.	21
4.1. Años de operación de las MIPYMES en la Avenida Gobernadores.	21
4.1.1. Número de empleados de las MIPYMES.....	22
4.2. Recursos humanos en las MIPYMES ubicadas en la Avenida Gobernadores.....	23
4.3. La capacitación en la MIPYMES ubicadas en la Avenida Gobernadores.	25
4.3.1. Conocimientos de los beneficios de la capacitación en las MIPYMES.....	26
4.4. La capacitación en las MIPYMES ubicadas en la Avenida Gobernadores.	27
4.4.1. Periodo de aplicación de capacitación en los empleados de las MIPYMES ubicados en la Avenida Gobernadores.....	29
4.4.2. Las MIPYMES y el plan de capacitación.....	30
4.5.-Discusión.....	32
5. Conclusiones.	33
Bibliografía.	34

Índice de Tablas.

Tabla 1 Clasificación de la Empresas en México.	5
Tabla 2 Tamaño de la Población.	17
Tabla 3 Tamaño de la Muestra.	19

Índice de Figuras.

Figura 1 Fórmula para Obtención de Muestra de una Población Finita	18
Figura 2 Años de operación de las MIPYMES	21
Figura 3 Número de Empleados en la MIPYMES.....	22
Figura 4 MIPYMES con Área de Recursos Humanos.....	23
Figura 5 Motivos por no tener Área de Recursos Humanos en las MIPYMES.	24
Figura 6 Conocimiento del término Capacitación.....	25
Figura 7 Beneficios de la Capacitación en las MIPYMES de la Avenida Gobernadores.	26
Figura 8 Motivos del desconocimiento de los beneficios de la Capacitación en las MIPYMES.	27
Figura 9 Capacitación en las MIPYMES ubicadas en la Avenida Gobernadores. .	28
Figura 10 Motivos por no implementar Capacitación en las MIPYMES ubicados en la Avenida Gobernadores.	29
Figura 11 Periodo de Aplicación de Capacitación a los empleados de las MIPYMES.	30
Figura 12 Plan de Capacitación.....	31

1. Introducción.

Las empresas dedicadas a exportar en el año 2000 sumaron en total 36,500 de las cuales 34,000 eran MIPYMES (Micros, pequeñas y medianas empresas), esto representó que de las 2.84 millones de unidades económicas existentes en el país en ese año, menos del 2 por ciento participó en la actividad exportadora. Actualmente, el gobierno mexicano está ejecutando esfuerzos para aumentar el número de empresas exportadoras, que integran las cadenas productivas y reducir el valor de las importaciones. Ante ello se ha aumentado el interés por las MIPYMES, debido a que algunas no se mantienen mucho tiempo en el mercado debido a la competencia existente, estas constituyen la principal fuente de empleo, debido a que generan el 79.6 por ciento del empleo, lo cual nos dice que 8 de cada 10 son creados por estas; con esto se afirma que absorben más puestos de trabajo. Esto es de suma importancia en un país como el nuestro con una alta tasa de crecimiento. (Rivera & Aguirre, 2007)

Segun Leon, L. (2023) menciona que el 75% de las MIPYMES en México se declaran en quiebran y cesan sus operaciones antes de cumplir los dos años de haber iniciado, así como el 80% antes de los cinco años, y el 90% antes de cumplir los diez años. Con esto se ve un problema sistémico que hay que arreglar si se quiere emprender en el país, teniendo en cuenta que estos negocios son responsables de generar el 52% del producto interno bruto del país y el 72% de sus empleos.

Las MIPYMES son la columna vertebral de la economía mexicana, y su creación del 72% de los empleos y 52% del Producto Interno Bruto (PIB) del país no son en vano. (Vargas, 2012)

Pavon, L. (2010) indica que las MIPYMES en México no han logrado integrarse como proveedoras en las grandes empresas y no han logrado alcanzar

un nivel óptimo de competitividad en mercado global, a pesar de su importante aporte económico.

La capacitación representa para muchas grandes empresas una importante estrategia para poder aumentar su producción y tener ventajas ante sus competidores, y de esta manera generar más empleos debido a la expansión o el aumento de volumen en la producción, generando un mejor beneficio tanto al emprendedor como a los empleados, los cuales en estos momentos ya no son solo una herramienta de trabajo, sino que hoy en día son considerados un capital. (Vargas, 2012)

Algunos de los factores que reducen la longevidad de las micros, pequeñas y medianas empresas en la nación incluyen la rotación de empleados, la falta de capacitación y planificación inadecuada (Palomo, M 2005)

En un estudio que se realizó por la Secretaría de Economía en 2001 (Palomo, 2005) se comparó el ambiente de las MIPYMES en México con los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), donde se indica que los principales problemas de las MYPYMES son la falta de innovación y desarrollo tecnológico, participación limitada en el comercio exterior, falta de acceso a la vinculación con el sector económico y, la que en este proyecto se habla, la capacitación deficiente en los recursos humanos.

Es por ello que en este apartado la intención es investigar cuáles son esas limitaciones de las MIPYMES que se encuentran ubicadas en la Avenida Gobernadores de la ciudad de Campeche, ya que la capacitación genera un buen número de beneficios para poder competir con las demás pequeñas empresas y sobresalir de ellas.

Basado en lo anterior, la competencia se convierte en un tema importante e interesante para las MIPYMES que buscan subsistir y prosperar en sus respectivos mercados.

CAPITULO 1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. Objetivos.

1.1.1 Objetivo general.

- Investigar e identificar los factores que restringen la implementación de la capacitación en las MIPYMES, que se encuentran ubicadas en la Avenida Gobernadores de la ciudad de Campeche, para brindar información de los beneficios que generaría si se pone en práctica la capacitación en las MIPYMES.

1.1.2. Objetivos específicos.

- Identificar los factores que restringen a las MIPYMES en la realización de su capacitación para mejorar su capital humano, mediante la aplicación de una entrevista.
 - Conocer los beneficios que generan las capacitaciones a empresas que las han utilizado para concientizar a los dueños de las MIPYMES.
 - Cuantificar en el mercado el costo de capacitación para la implementación de un plan en las MIPYMES ubicadas en la Avenida Gobernadores de San Francisco de Campeche.

1.2. Hipótesis.

1.2.1. Hipótesis general.

Los factores que restringen la implementación de la capacitación de las MIPYMES se basan en la falta de conocimiento de las ventajas que esta puede generar y que los dueños lo ven como un gasto muy costoso.

1.2.2. Hipótesis específicas.

- Los propietarios de las MIPYMES no tienen la información necesaria de los beneficios que este le traería a su negocio.
- Los propietarios de las MIPYMES no implementan las capacitaciones por el costo que este conlleva para su realización y el tiempo que requiere.
- Los titulares de las MIPYMES no les toman mucha importancia a los empleados, ya que los ven como un gasto y no como una inversión

CAPITULO 2. MARCO TEORICO.

2.1. Definición de una MIPYME.

Según Palomo, M. (2005) considera la Micro a los que tienen de 1 hasta 10 trabajadores, a las pequeñas empresas aquellas que tienen menos de 20 trabajadores y medianas a las que tienen entre 20 y 500 empleados. Esta definición es susceptible de variar en función de los distintos contextos económicos e históricos, no existe una definición única que categorice a la micro, pequeña y mediana empresa dado que se utilizan diversos criterios.

2.1.1. Definiciones.

Las siguientes definiciones, resultan básicas para uniformar criterios y facilitar la comprensión: MIPYMES: se deberán entender tales como se señala en la tabla No. 1.

Tabla 1. Clasificación de la Empresas en México.

TAMAÑO	SECTOR	RANGO DE NUMERO DE TRABAJADORES.
MICRO	TODOS	HASTA 10
PEQUEÑA	COMERCIO	DESDE 11 HASTA 30
	INDUSTRIA	DESDE 11 HASTA 30

	SERVICIO	DESDE 11 HASTA 30
MEDIANA	COMERCIO	DESDE 31 HASTA 100
	INDUSTRIA	DESDE 31 HASTA 100
	COMERCIO	DESDE 31 HASTA 100

Fuente 1: Tomado del diario Oficial de la Federación, (30 de junio de 2009).

2.2. Importancia de las MIPYMES en la Economía de México.

Según Lizarazo, C. (2023) menciona que las MIPYMES son el motor económico del país, y representan 4.1 millones de empresas, aportando un 42% del Producto Interno Bruto (PIB) y generan el 78% de todos los empleos del país. Como resultado se convierten en una fuerza importante para México, debido a que atienden una variedad de necesidades de la población, siendo las más importantes las relacionadas con el comercio, la industria y los servicios.

Por ser las empresas con mayor potencial de generación de empleo, realizar una parte importante de las actividades manufactureras y servir de base para el crecimiento de las industrias, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) juegan un papel trascendental en la economía nacional.

Vargas, (2012) Menciona que las MIPYMES son la columna vertebral de la economía mexicana y no en vano. Las micros, pequeñas y medianas empresas y generan 72% del empleo y 52% del Producto Interno Bruto (PIB) del país.

2.3. Principales problemas de las MIPYMES en México.

León L, (2023) indica que las principales dificultades de la capacitación de las MIPYMES en México el 29% es por falta de preparación.

Las pequeñas y medianas empresas se identifican por tener un alto grado de adaptabilidad ante los cambios en su entorno, desafortunadamente las MIPYMES enfrentan diferentes problemas debido a sus propias características, entre ellas, la capacitación defectuosa de sus recursos humanos. (Rodriguez P. , 2019)

De acuerdo con Lizarazo, C. (2023) uno de los principales desafíos de las MIPYMES es capacitar a sus empleados, ya que siete de cada diez no han brindado capacitación a su personal por garantizar que ya tienen las habilidades necesarias o porque el coste es alto. Además, la carga de trabajo y la mala administración del capital humano puede tener un impacto directo en los resultados empresariales. En este contexto se considera necesario aprender a liderar, especialmente ante el auge de los trabajos en remoto, y mantener la cohesión de todos los miembros del negocio, a través de buenos canales de comunicación y de ofreciendo beneficios a los empleados.

Paulin, A. (2013) indica que el adiestramiento en México se puede considerar como obligatoria para las empresas, debido a que, de alguna manera, es un derecho que poseen los empleados de cualquier empresa o industria.

De acuerdo a Palomo, M (2005) las MIPYMES en México no se expanden por carecer de financiamiento, por no invertir en la capacitación del personal y no fomentan una cultura organizacional positiva.

2.4. Definición de Capacitación.

Según García, M. (2023) la capacitación es el proceso de mejorar los conocimientos, habilidades y capacidades de un miembro del equipo para realizar una tarea específica. El pensamiento de los empleados se moldea durante el proceso de formación, lo que da como resultado un alto rendimiento constante por parte de ellos.

Es el conjunto de actividades didácticas, encaminadas para ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que laboran en una empresa. La capacitación permite al personal poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno (Palomo, 2005).

2.5. Antecedentes de la capacitación.

Para algunos autores tales como Valencia, Aguilar, Sherman, redactaron en sus diferentes libros que la capacitación surge con la necesidad de enseñar, desde la educación, lo cual es muy antiguo como el hombre mismo, fundamental y principal para poder organizar y mantener adecuados sus cantidades de producciones, ya que el principio central de la educación es el proceso de aprendizaje.

Siliceo, A . (2004) menciona que los inicios de la capacitación fueron de la siguiente manera: cuando se refieren genéricamente a la función de la educación en la empresa, se usa indistintamente entrenamiento, formación, educación y capacitación. Ante ello la capacitación tiene un significado más amplio lo cual incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimiento, sobre todos los aspectos técnicos del trabajo.

Este fenómeno es resultado de la educación, que es tan antigua como la humanidad misma y cuyos objetivos primordiales son impartir conocimientos y

fomentar el intercambio de habilidades en el proceso de aprendizaje, que sirve como principio organizador central de toda acción educativa, los principiantes que se conocen desde el año 2000 A.C. y la estructura de los sindicatos y asociaciones proporcionan un antecedente lejano para la educación actual.

Cuando surge la era industrial, a primera mitad del siglo XVIII aparecen innumerables colegios industriales cuyos fines son lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo en el menor tiempo posible.

En 1915 apareció en los en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar denominado el método de los cuatro pasos a saber:

1. Mostrar.
2. Decidir.
3. Hacer.
4. Comprobar.

En el año 1940 fue cuando se comenzó a comprender que la labor del entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada, en la cual la figura del instructor adquiere especial importancia.

Relativamente cercano el momento, es decir, hace 12 o 15 años que en México las empresas públicas y privadas dieron importancia y entrenamiento a su personal.

En México existe una demanda elevada de personal calificada, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanzas no están en posibilidades de ofrecer, ante ello es necesario que las organizaciones públicas y las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación para brindar los entrenamientos necesarios para que se realice el trabajo con mayor eficacia y productividad.

Rodríguez, J. (2007) menciona que los antecedentes de la capacitación fueron de la siguiente manera:

Se mantuvo disponible un número suficiente de artesanos durante la era de civilizaciones antiguas como Egipto y Babilonia a través de la organización de capacitación.

Los artesanos presentaban sus artes y oficios a los jóvenes, en Roma algunos de ellos eran esclavos, más tarde se organizaron en el colegio con la intención de mantener los estándares de sus artes y oficios.

Las asociaciones de artesanos se establecieron en el siglo XII, donde supervisaban la habilidad y la capacitación de cada uno de los recién integrados, inspeccionando la calidad, las herramientas, así como los métodos de trabajo, y regulando las circunstancias de empleo de cada organización de artesanos de una ciudad.

Las asociaciones estaban dirigidas por un maestro artesano, y los recién llegados solo podían unirse después de completar un aprendizaje que duraba de cinco a siete años. Al maestro no se le permitía tener más aprendices de los que el pudiera capacitar en forma segura; una vez que el aprendiz completaba toda la formación requerida y aprobada con éxito mediante un examen práctico, se le reconocía como maestro artesano.

La revolución industrial que tuvo lugar en Europa durante el siglo XVIII donde produjo importantes cambios en las estructuras sociales y empresariales. Debido a que el método de capacitación utilizada; hacía que el personal con poca experiencia podía manejar las máquinas, y, en consecuencia, los gremios empezaron a decaer. Más tarde, cuando el proceso fabril reemplazo al proceso doméstico, asimiló a los aprendices provocando un nuevo tipo de aprendizaje, en donde el propietario de la maquinaria era también el dueño de la factoría, y el aprendiz, después del periodo de capacitación, se convertía en un trabajador de ella.

Como resultado de la gran cantidad de trabajadores calificados que emigraron a los Estados Unidos de América durante el siglo VXIII, la capacitación jugó un papel menos importante que en Europa.

Como resultado de la expansión y desarrollo de la industria se crearon en la nación de México grandes fábricas o áreas donde se desarrolla la actividad económica.

Dado que la producción de un bien o servicio es el resultado del trabajo de una gran cadena de trabajadores que no realizan todas las actividades propias de la producción de un bien o servicio, si no que solo participan en parte, y al hacerlo demuestran la necesidad de mano de obra especializada en cada fase del proceso productivo moderno, la división de las actividades a realizar en la propia fábrica hace que los trabajadores estén en contacto continuo. La necesidad de especialización enfatiza el valor capacitar al personal en todos los niveles organizacionales para mejorar su efectividad.

En México se tienen antecedentes de una estructura aplicada de capacitación. Debido a que las empresas grandes y muy grandes dieron gran relevancia a la capacitación de personal, aunque de manera individual analizarán y diseñaron sus propios subsistemas de capacitación, así que optaron por recurrir a enviar cursos de capacitación a personal preseleccionado de manera no programada.

Surgieron entonces los estándares normativos. Tanto la Ley Federal del Trabajo como nuestra Constitución Política contienen algunas de las leyes más vanguardistas del mundo, lo que convierte a México en uno de los países más avanzados del mundo.

Cuando se revisó la Ley Federal del Trabajo en 1970, la fracción XV del artículo 132 incluyó la ley que regula el requisito de capacitación. La Dirección General del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que está bajo el

control del Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores, fue creada en el mismo año con el objeto de vigilar el cumplimiento de esta obligación patronal. La recopilación de datos sobre las iniciativas de capacitación implementadas por las empresas y sus resultados es el objetivo de la supervisión.

2.6. La Importancia de capacitar a los empleados.

Según León, L (2023) menciona que una de las principales acciones para evitar el fracaso para el emprendimiento es asesorarse y capacitar a su equipo de trabajo con expertos de la materia debido a que estos pueden marcar la diferencia al momento de tener su propio negocio. Las MIPYMES que tienen acceso a la asesoría de expertos durante sus primeros cinco años de existencia tienen un 350% más de probabilidades de sobrevivir. Solo 12% de ellos solicita este consejo, por lo que vale la pena acercarse a los expertos y empaparse de las mejores prácticas

De acuerdo a García, M (2023) la capacitación es crucial para el crecimiento y el éxito de una organización, así como ventajosa tanto para los empleadores y colaboradores. Debido a que los empleados bien capacitados son más efectivos y productivos.

La capacitación es crucial para los negocios modernos porque respalda el crecimiento holístico de los empleados y los ayuda a ser técnica, mental y emocionalmente competentes debido a los cambios significativos y requisitos para la competitividad, así como también se vuelven mentalmente maduros y capaces de convertirse rápidamente en miembros capacitados que están atentos a los clientes. Como resultado, se promueve el prestigio, la reputación y un mejor desempeño, lo que es ventajoso tanto para los empleados, como para los empleadores y para las negociaciones en las que participan. Este es el punto en el que las empresas deben decidir si invertir en la capacitación de todos sus empleados en lugar de verlo como un gasto, como lamentablemente hacen la mayoría de los empleadores. Rodríguez & Morales. (2008).

2.7. La capacitación en las MIPYMES de México y su impacto.

Según Rodríguez, P (2019) menciona que la capacitación es considerada como una de las mejores inversiones en el capital humano y una de las principales fuentes de bienestar para todo el personal y la organización. Los beneficios que esta puede brindar es que:

- Lleva a rentabilidad más alta y origina actitudes más positivas.
- Favorece a la formación de líderes y dirigentes.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Nutre la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.

Según Paulin (2013) la capacitación en México se puede considerar como obligatoria para las empresas, ya que es un derecho que tienen los empleados de cualquier compañía o industria. La capacitación benéfica a todas las partes, y tiene impacto en la formación de su personal y de la misma sociedad.

Una MIPYME no es capaz de subsistir en el tiempo en un mercado competitivo si no mantienen actualizado y preparando a su personal, es por ello que una de las principales razones por lo que estos fracasan se deben a que brindan capacitación a su personal, que no cuentan con una cultura organizacional, y en consecuencia se justifica que los servicios de los proveedores públicos y privados se orienten a cubrir estas áreas de oportunidad (Palomo, 2005).

2.8. Importancia de un plan de capacitación en las MIPYMES.

Según García, M (2023) menciona que la importancia de un plan de capacitación;

- Provoca el crecimiento de la calidad del trabajo y la productividad.
- Favorece a mejorar la satisfacción e implicación de los trabajadores.
- Ayuda a la formación de objetivos.
- Aumenta la rentabilidad de la empresa
- Contribuye y permite la solución de problemas.
- Reduce la necesidad de supervisión

2.9. Tipos de capacitación.

Chiavenato (2007) menciona los diferentes tipos de capacitación:

- Capacitación para el trabajo
- Capacitación de preingreso
- Capacitación de inducción
- Capacitación promocional
- Capacitación en el trabajo

CAPITULO 3. METODOLOGIA.

3.1. Obtención de la información.

3.1.1. Principales fuentes de información.

La información con la cual se sustenta el presente trabajo se obtuvo de fuentes esenciales como, libros físicos de esta institución, artículos científicos, documentos oficiales, tesis, y una encuesta que se aplicó a los dueños de las MIPYMES que se ubican en la Avenida Gobernadores de la ciudad de Campeche y con ello generar datos de análisis.

3.1.2. Instrumento de investigación.

Con el fin de facilitar y obtener información verídica se diseñó una encuesta, que se aplicó a los dueños o encargados de las MIPYMES ubicados en la Avenida Gobernadores de la Ciudad de Campeche.

La encuesta consta de 11 preguntas de opción múltiple en consideración del estado de la MIPYME en tema de capacitaciones.

La encuesta se realizó de manera directa y presencial con el apoyo de una tablet con acceso a internet, y con ello al momento de aplicarlo, las respuestas se iban almacenando en la base de datos para su interpretación. Por otra parte, las principales fuentes de información bibliográfica, estadísticas y archivos digitales fueron las fichas de revisiones bibliográficas, los cuales ayudaron a sintetizar los resúmenes de lecturas publicadas en diversos medios. También se obtuvo información de fuente secundaria con información documental y estadística.

3.2. Técnicas de muestreo.

3.2.1. Población.

Se determinó como área de estudio la Avenida Gobernadores de la Ciudad de Campeche debido a que es una de las principales avenidas de la ciudad y la más extensa, que se desplaza desde el centro histórico con su límite de la glorieta del antiguo monumento de la Pablo García. El número de MIPYMES se identificó mediante un recorrido de campo donde se contabilizo uno por uno.

Tabla 2. Tamaño de la población.

Ubicación	Numero de MIPYMES UBICADAS.
Avenida gobernadores.	312

Fuente 2: Elaboración Propia (2023).

3.2.2. Muestra.

Para delimitar la investigación se tomó una muestra poblacional, según Aguilar (2005) se utiliza la siguiente fórmula para una población finita donde se conoce el total de la población.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Figura 1. Fórmula para Obtención de Muestra de una Población Finita

Fuente 3: Aguilar (2005).

3.2.3. Estimación de parámetros e indicadores.

Valores de estimación.

Error máximo aceptable (d)= 10 %

Probabilidad de éxito o fracaso (PQ)= 60%-40

Nivel de confianza= 90%

El procedimiento que se utilizó para para conocer el tamaño de la muestra se basa en un muestro probabilístico, donde se consideró un nivel de confianza del 90%, probabilidad de éxito 60%, probabilidad de fracaso 40% y el error máximo aceptable de 10%, toda esta información se introdujo en la fórmula que se realizó de manera manual, con ello arrojó como resultado el tamaño de muestra de 35 MIPYMES.

A partir de la información obtenida en el instrumento aplicado, permitió enumerar y calcular.

1. Los años de operación de las MIPYMES.
2. Los números de empleados.
3. Si cuenta con área de recursos humanos.
4. Los motivos por los que no cuentan con áreas de recursos humanos si aplica.
5. Si el personal es capacitado.
6. Los motivos por el cual no se capacita el personal.
7. Los periodos de capacitación a sus empleados.
8. Programas de Capacitación.
9. Conocer los beneficios de la capacitación.
10. Desconocimiento de los beneficios de la capacitación.

Tabla 3. Tamaño de la muestra.

Tamaño de población (N)	Tamaño de muestra (n)
312	35

Fuente 4: Elaboración propia (2023).

3.3. Registro y proceso de la información.

Se realizó las entrevistas con ayuda de un formulario digital de gmail de manera presencial con el apoyo de una tablet con internet, con ello se obtuvo y

almacenó toda la información en su base de datos. Con el que se procesó toda la información con ayuda de sus herramientas que facilitan elaborar cálculos numéricos y elaboración de graficas.

3.3.1. Diseño de la base de datos.

Para obtener toda la información se acudió de manera presencial a las MIPYMES, con el apoyo de un formulario digital, que fue diseñado con la herramienta de formulario de google, la entrevista fue realizada con el apoyo de una tablet con acceso a internet, en la que se ingresaron todas la preguntas y respuestas, los resultados se ingresaron de manera automática a la base de datos y con ellos poder realizar todas las interpretaciones y gráficas necesarias.

3.4. Criterios para la verificación de hipótesis.

3.4.1. Criterios para la verificación de hipótesis.

Basado en la información que se adquirió mediante la investigación con la ayuda de una encuesta que se realizó a los dueños y encargados de las MIPYMES se identificaron los factores que limitan la implementación de capacitación en los empleados, todo esto con ayuda de graficas e identificación de los porcentajes de cada uno de ellos.

Además se obtuvo información relevante y trascendental para conocer los principales motivos por los cuales no se brinda la capacitación a los empleados de las MIPYMES, donde se identificó que es por la falta de recurso y tiempo que se requiere para realizarlo e inclusive porque no lo ven necesario, por el tamaño del negocio y número de empleados con los que cuenta. De igual forma por la falta de interés del emprendedor debido a que solo conoce el concepto de capacitación o en algunos casos ni los conocen ante ello una gran parte desconoce los beneficios que este podría brindar a los negocios.

CAPITULO 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DEL TRABAJO.

4.1. Años de operación de las MIPYMES en la Avenida Gobernadores.

Con los resultados que se obtuvieron en con ayuda de las entrevistas aplicados a los dueños y encargados de las MIPYMES, se puede identificar que el que lleva más tiempo operando son de 7 años, mientras que el resto se encuentran entre un año a 6 años.

Al interpretar y verificar los resultados individuales que se obtuvieron de las 35 entrevistas que se aplicaron el 22.9% tienen un año de operación, el 22.9% tienen 2 años operando, el 11.4% tienen 3 años operando, el 22.9% tiene en operación 4 años, el 11.4% tiene en operación 5 años, 2.9% tienen en operación 6 años y el 5.6% tienen 7 años en operación (Figura 2).

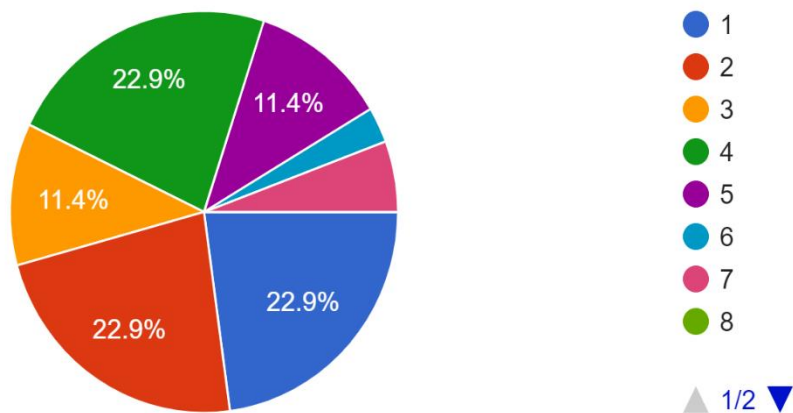


Figura 2. Años de operación de las MIPYMES

Fuente 5: Elaboración propia (2023).

La mayoría de las MIPYMES encuestados son nuevos establecimientos, debido a que solo una pequeña parte tiene 7 años operando, de ahí la el mayor número oscilan entre un año a 6 años de operación.

Es importante mencionar que las MIPYMES con pocos años de operación tiene poca experiencia en el mercado competitivo ya que más del 50% tienen apenas 3 años de operación y solo 8.6% llevan trabajando más de 6 años.

4.1.1. Número de empleados de las MIPYMES.

Basado en el número de muestra se aplicó las encuestas de manera aleatoria en toda la Avenida Gobernadores.

Con la información obtenida se identificó que las MIPYMES, el 77.1% cuenta con personal de 1 a 10 empleados y el 22.9% con número de empleados de 11 a 30 empleados, lo que nos hace identificar que la avenida gobernadores está conformada en su mayoría con microempresas que ronda entre 1 a 7 años de operación (Figura 3).

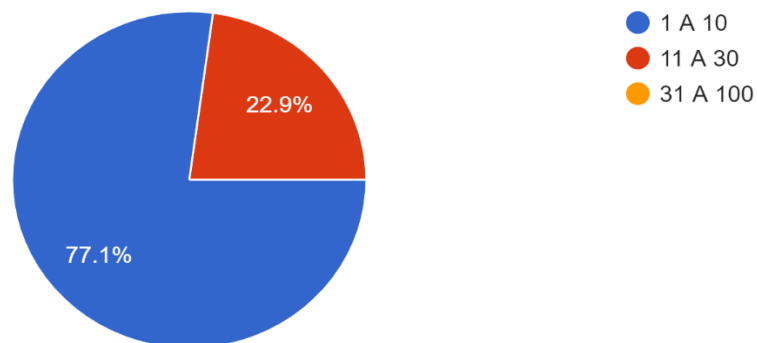


Figura 3. Número de empleados en la MIPYMES.

Fuente 6: Elaboración propia (2023).

4.2. Recursos humanos en las MIPYMES ubicadas en la Avenida Gobernadores.

El área de recursos humanos es de vital importancia en la vida de las MIPYMES, porque ayudan a realizar estrategias con el personal para aprender adaptarse a los cambios en el mercado competitivo.

Con la información obtenida de manera presencial al momento de que se aplicaron las entrevistas a los patronos y encargados de las MIPYMES de la Avenida Gobernadores se puede determinar que el 97.1% no tienen área de recursos humanos, y solo el 2.9% cuentan con área recursos humanos, como se muestra en la Figura 4.

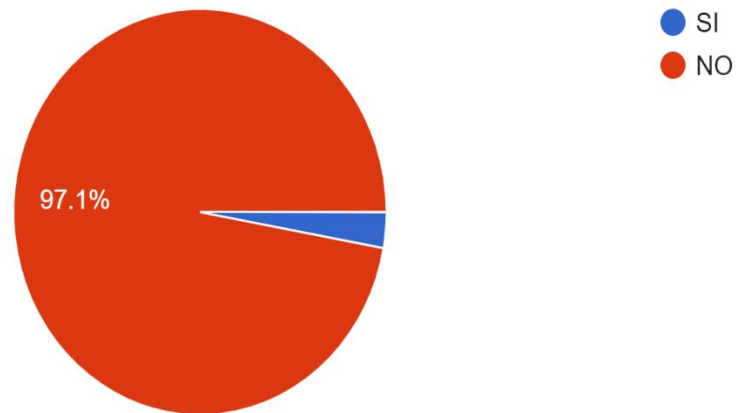


Figura 4. MIPYMES con área de recursos humanos.

Fuente 7: Elaboración propia (2023).

Los principales motivos de la falta del área de recursos humanos se presentan a continuación en la figura 5 e indica lo siguiente:

- El 55.9% no cuenta con ella por falta de recursos, debido a que se necesita una persona capacitada y con los conocimientos adecuados.
- El 29.9% no cuenta con ella por el número de persona y tamaño del negocio.
- El 14.7% menciona que no lo ve necesario ya que sus trabajos no lo requieren.



Figura 5. Motivos por no tener área de recursos humanos en las MIPYMES.

Fuente 8: Elaboración propia (2023).

Ante todo, lo anterior es importante mencionar que la gran parte de las MYPIMES investigadas en este trabajo ubicados en la Avenida Gobernadores se encuentran conformado por emprendedores y muy pocos trabajadores.

4.3. La capacitación en la MIPYMEs ubicadas en la Avenida Gobernadores.

Mediante la información que se obtuvo en la investigación con ayuda de la encuesta se determinó que el 65.7% de las micros, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs) sus dueños conocen el término capacitación y solo el 34.4% no lo conoce como se muestra en la Figura 6.

Ante ello es importante mencionar que el concepto de la capacitación se conoce en la mayoría en la MIPYMEs.

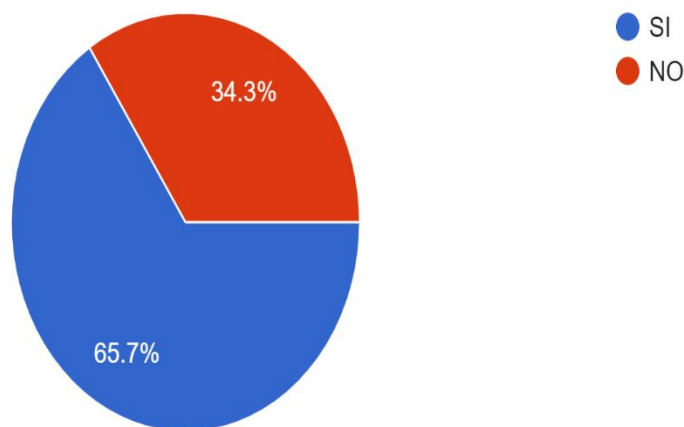


Figura 6. Conocimiento del término capacitación.

Fuente 9: Elaboración propia (2023).

4.3.1. Conocimientos de los beneficios de la capacitación en las MIPYMES.

Con ayuda de la investigación que se realizó en este trabajo se identificó que los dueños o encargados de los negocios en su mayoría solo saben el concepto de capacitación o tienen una idea de lo que pudiera significar. Ante ello también se pudo observar que una gran parte no conoce todo lo bueno que la capacitación les puede brindar.

Como se observa en la figura 7, el 51.4% conoce los beneficios que le puede brindar la capacitación a sus empleados y negocio y el 48.6% desconocen las ventajas competitivas que este le podría aportar a sus negocios.

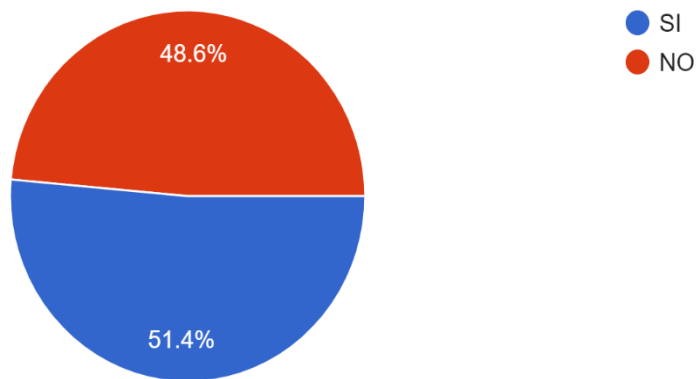


Figura 7. Beneficios de la capacitación en las MIPYMES de la Avenida Gobernadores.

Fuente 10: Elaboración propia (2023).

Del total de MIPYMES encuestados y que desearon responder las preguntas se identificó el principal motivo del desconocimiento de las ventajas de la capacitación como se muestra en la figura 8 donde se menciona que el 91.3% lo

desconoce por falta de lectura e investigación y el 8.7% hace mención que no lo ha sentido necesario.

Con ello se identificó que la mayoría de emprendedores se incursan con su negocio con el fin de mejorar su calidad de vida, sin tener los conocimientos necesarios de como la capacitación puede influir en sus empleados.

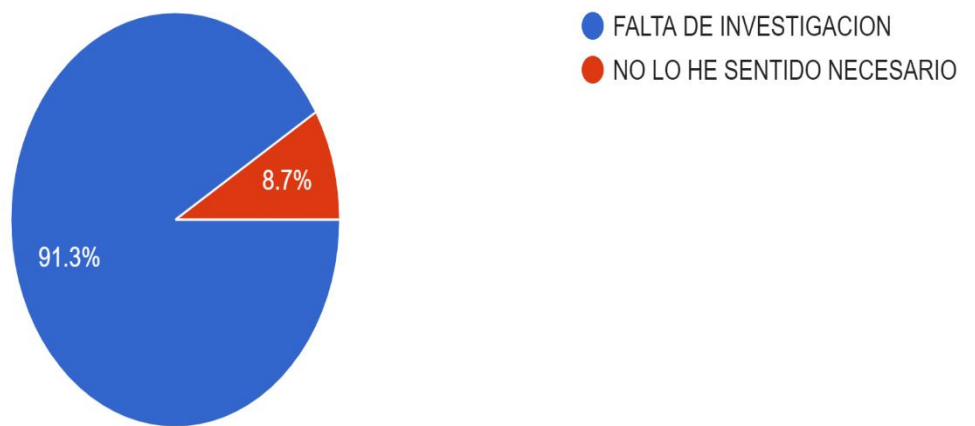


Figura 8. Motivos del desconocimiento de los beneficios de la capacitación en las MIPYMES.

Fuente 11: Elaboración propia (2023).

4.4. La capacitación en las MIPYMES ubicadas en la Avenida Gobernadores.

El concepto de capacitación como se mencionó anteriormente es conocido por los dueños, pero un gran número no tiene toda la información necesaria de cómo podría ayudar a mejorar en los negocios con una buena aplicación. La aplicación de la capacitación en empleados se puede identificar en la figura 9 donde el 91.4% de las MIPYMES no brindan capacitaciones a sus empleados, y solo el 8,6% si las aplica, estas que las aplican son negocios con varios años en el mercado arriba de 4 años y han logrado crecer con el transcurso del tiempo, ya que hacen mención

que en sus inicios no tenían el área de recursos humanos ni brindaban la capacitación. Ante ellos se puede identificar que si los negocios logran subsistir en el transcurso de los años estas pueden ir creciendo y poder aplicar varias estrategias con su capital humano.

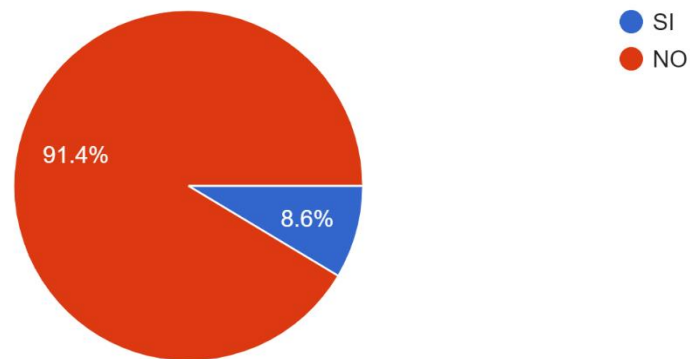


Figura 9. Capacitación en las MIPYMES ubicadas en la Avenida Gobernadores.

Fuente 12: Elaboración propia (2023).

Los principales motivos por los cuales no se brinda la capacitación a los empleados se basa en la falta de recurso, tiempo para realizarlo e inclusive porque por el momento no lo ven necesario debido al tamaño de los negocios, tal como se puede observar en figura 10 donde se menciona lo siguiente:

El 71% indica que no realizan capacitaciones debido al recurso que este conlleva y el tiempo que se ocupa.

El 16.1% señala que actualmente no lo ve necesario porque sus empleados ya conocen el trabajo que se realiza cuando los contratan, de igual manera mencionan que sus actividades no son tan técnicas.

El 9.7% menciona que no cuentan con el capital humano adecuado para ejecutar dichas acciones y el otro 3.2% comenta que por el momento no le interesa brindar capacitaciones debido a su falta de interés ya que no lo ve necesario.

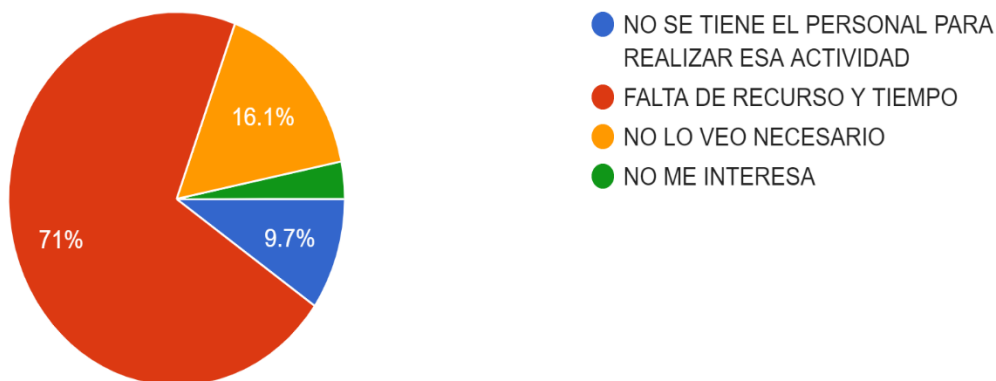


Figura 10. Motivos por no implementar capacitación en las MIPYMEs ubicados en la Avenida Gobernadores.

Fuente 13: Elaboración propia (2023).

4.4.1. Periodo de aplicación de capacitación en los empleados de las MIPYMEs ubicados en la Avenida Gobernadores.

Del total de MIPYMEs encuestadas solo el 8.6% brinda capacitación a sus empleados como se puede ver en la figura 8. De estos negocios el 2.9% brinda capacitación a sus empleados cada 6 meses, el 5.7% brinda capacitación de una vez al año. Ante ello el 91.4% de los negocios encuestados no brindan capacitación como se puede ver en la figura 11.

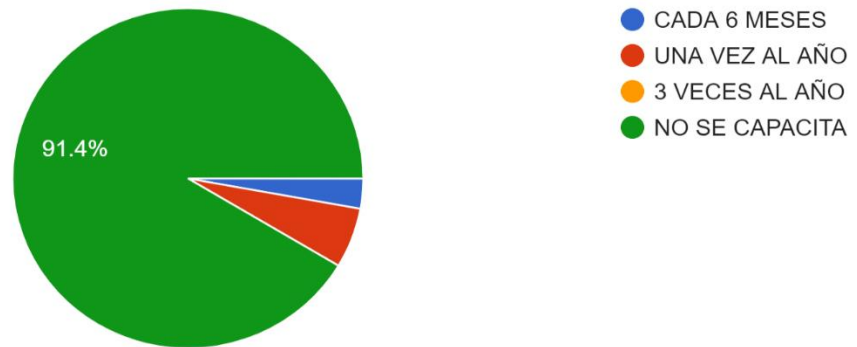


Figura 11. Periodo de aplicación de capacitación a los empleados de las MIPYMES.

Fuente 14: Elaboración propia (2023).

4.4.2. Las MIPYMES y el plan de capacitación.

Como resultado de la investigación en los negocios encuestados ni una empresa cuenta con un plan de capacitación como se muestra en la figura 12, incluso de las pocas que respondieron que si brinda capacitación cuentan con un plan de capacitación, es por ello que la capacitación en las MIPYMES es de poco interés y para los dueños resulta poco accesible por su economía y el tiempo que requiere.

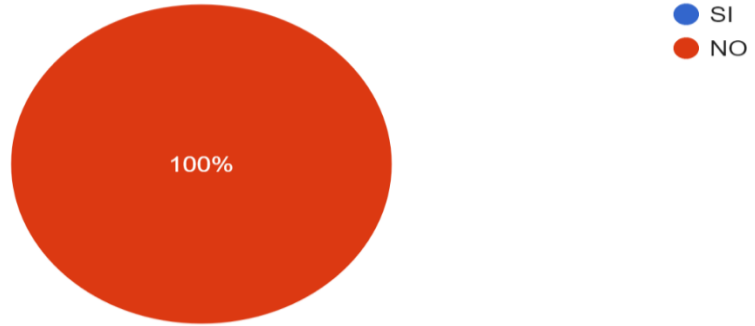


Figura 12. Plan de capacitación.

Fuente 15: Elaboración propia (2023).

4.5.-Discusión.

Palomo, (2005) menciona que las MIPYMES en México no crecen por no tener financiamiento, por no capacitar su personal y porque no generan cultura organizacional, ante esta información y con los datos obtenidos mediante esta investigación se puede determinar que es un hecho real que se vive actualmente en las MIPYMES ubicados en la Avenida Gobernadores, debido a que el 91.4% no brinda capacitación a sus empleados y solo el 8.6% así como que la gran parte de las MIPYMES cuentan con muy poco personal lo que nos indica que no tienen un crecimiento en el mercado competitivo.

Según Rodríguez y Morales (2008) la capacitación se vuelve vital para las empresas modernas, generando el desarrollo integral de sus trabajadores logrando convertirlos en elementos preparados, mental, emocional y técnicamente para satisfacer de manera directa las necesidades de los consumidores. Lamentablemente en los datos obtenidos de esta investigación se puede determinar que los dueños de las MIPYMES desconocen los beneficios que la capacitación brinda a sus negocios, debido al poco interés, y sobre todo por falta de lectura e investigación sobre el tema.

Una MIPYME no es capaz de subsistir en el tiempo en un mercado competitivo si no mantiene actualizado y adiestrado a su personal es por ello que uno de las principales razones por lo que estos fracasan se debe a que no brindan capacitación a sus empleados, que no tienen cultura de organizacional, y, en consecuencia, se justifica que los servicios de los proveedores públicos y privados se orienten a cubrir estas áreas de oportunidad. (Palomo, 2005). Ante ello se puede comprobar con la información recabada mediante la investigación el resultado es algo similar, debido a que las MIPYMES tienen pocos años en el mercado, ya que el promedio en años de operación ronda entre un año a 6 años, estos son preocupante debido a que la mayoría de negocios son nuevos, esto indica que ha habido negocios que cerraron antes de ellos.

5. Conclusiones.

En esta investigación, se llevó a cabo la caracterización de las MIPYMES para determinar el uso y los factores que influyen para capacitar a su personal, estableciéndose las siguientes conclusiones:

- Los principales motivos por los cuales no se brinda la capacitación a los empleados de las MIPYMES ubicados en la Avenida Gobernadores se basa en la falta de recurso y tiempo que se requiere para realizarlo e inclusive porque en estos momentos no lo ven necesario debido al tamaño del negocio y número de empleados que tienen ya que en muchos casos solo está el dueño y un par de empleados. De las pocas empresas que brinda capacitación solo lo realizan una vez al mes y una vez al año.

- Que las MIPYMES ubicados en la Avenida Gobernadores tienen pocos años de operación ya que solo una mínima parte cuenta con 7 años de operación y el resto de uno a 6 años, de los negocios que han logrado crecer con el transcurso del tiempo en sus inicios no contaban con el área de recursos humanos y no brindaban capacitación a sus empleados, debido a como fueron creciendo y subsistiendo en el tiempo lograron implementar nuevas estrategias en el mercado.

- Que los principales factores por los cuales una MIPYME no cuenta con el área de recursos humanos se basa en el poco número de personal que estos tienen y que el dueño no lo considera necesario.

- El concepto de capacitación es conocido por los emprendedores, pero no se adentran a investigar más sobre el tema y desconocen sobre todas las ventajas y beneficios que pudieran obtener en sus negocios.

- Las MIPYMES no cuentan con un plan de capacitación debido a la poca información y el poco interés y para los dueños resulta poco accesible por su economía y el tiempo que requiere.

Bibliografía.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, Capacitación Humano* (Octava Edición ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.freelibros.net/administracion/administracion-de-recursos-humanos-8va-edicion-idalberto-chiavenato>

García, M. (2023). *¿Por qué es importante capacitar a los colaboradores?* Recuperado el 15 de Abril de 2023, de Customer Experience: <https://www.wowcx.com/por-que-es-importante-capacitar-a-los-colaboradores/#:~:text=Cuando%20los%20empleados%20reciben%20formaci%C3%B3n,forma%20m%C3%A1s%20eficiente%20y%20eficaz>

Leon, L. (2023). *¿Por qué fracasan las pymes en México y cómo evitarlas?* Recuperado el 25 de Febrero de 2023, de Conecta: <https://www.tiendanube.com/blog/mx/por-que-fracasan-las-pymes-en-mexico/>.

Lizarazo, C. (2023). *Las PYMES en México retos e importancia*. Recuperado el 15 de Marzo de 2023, de Conecta: <https://www.conekta.com/blog/las-pymes-en-mexico-retos-e-importancia#:~:text=Las%20micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas,y%20los%20cambios%20de%20tendencia>

Palomo, M. (julio-septiembre de 2005). Nacionmulticultural.unam. *Ingenierías, VIII(28)*. Recuperado el 10 de mayo de 2023, de Los procesos de la gestión y la problemática de las pymes: <http://nacionmulticultural.unam.mx/empresasindigenas/docs/1810.pdf>

- Paulin , A. (2013). *Propuestas de un Programa de Capacitacion para mejorar el desempeño de los trabajadores de un laboratorio de cantología en la ciudad de Mexico*. Recuperado el 2023
- Pavon, L. (2010). *Financiamiento a las Microempresas y Empresas de Mexico*. Recuperado el 28 de Febrero de 2023, de Unesco- Cepal: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5205>
- Rivera, E., & Aguirre, E. (2007). *Las Micros Pequeñas y Medianas Empresas y su participación en el comercio exterior*. Obtenido de Encuentros Academicos: <http://www.eumed.net/eve/resum/07-enero/egr.htm>
- Rodriguez , J. (2007). *Administracion Moderna del Personal* (Septima ed.). Mexico: Thompson.
- Rodriguez, M., & Morales, A. (2008). La Capacitacion en las Organizaciones Modernas. *La Capacitacion en las Organizaciones Modernas*, 48. Recuperado el 18 de Abril de 2023
- Rodriguez, P. (2019). *La importancia de la Capacitacion en las Pymes*. Recuperado el 18 de Marzo de 2023, de CINTRA Nuevo Leon: <https://www.caintra.org.mx/tema-destacado/la-importancia-de-la-capacitacion-en-las-pymes/#:~:text=Conduce%20a%20rentabilidad%20m%C3%A1s%20alta%20y%20promueve%20actitudes%20m%C3%A1s%20positivas.&text=Contribuye%20a%20la%20formaci%C3%B3n%20de%20l%C3%ADderes>
- Siliceo, A. (2004). *Capacitacion y desarrollo de personal* (Cuarta Edicion ed.). Mexico: Limusa. Recuperado el 2023, de <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSulMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=antecedentes+de+capacitaci%C3%B3n+y+desarrollo&ots=IRkZ>

cG6B7O&sig=ciMPxCKPIULWIPp_TAIP_uitx8#v=onepage&q=antecedentes%20de%20capacitaci%C3%B3n%20y%20desarrollo&f=false.http.com.

Vargas, I. (2012). *Pymes el Eje de la Economía* . Recuperado el 2023, de Expansion en Alianza: noviembre:<http://expansion.mx/emprendedores/2012/03/12/pymes-el-eje-de-la-economia-mexicana>.