

CAPACITACIÓN LABORAL: PUERTA A LA COMPETITIVIDAD Y CRECIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS Y EMPLEADOS DEL SECTOR DE CHAPINERO

Maritza Briyith Martínez Castiblanco

Maritza.martinezc@cun.edu.co

Resumen

El documento esta direccionado en investigar los desconocimientos que tiene los lideres en la importancia de capacitar al funcionarios de sus microempresas, así mismo poder identificar cuáles son las falencias que presentan los empleados por no estar capacitados referente a sus funciones netas del cargo, se realizó una investigación documental con una orientación descriptiva, ya que se busca identificar los factores y desconocimientos que tienen las Pymes frente al proceso de capacitación, la investigación realizada fue de tipo cualitativo cuyos datos has sido recolectados de investigaciones realizadas en un periodo de tiempo, el documento tiene un alcance descriptivo con enfoque cualitativa, el método que se utilizó para esta investigación fue el método deductivo y con fuentes de información secundarias, el objetivo es poder identificar las falencias y desventajas de no capacitar adecuadamente a los empleados de las pymes. Los instrumentos de recolección para adquirir la información fueron documentos e investigaciones relacionadas con base en el tema, artículos. Adicional se construyó la Matriz de PESTEL y una FODA como análisis de contenido.

Palabras Clave: Capacitación, pyme, empleados, competitividad.

Clasificación JEL: I25 Educación y desarrollo económico - J24 Capital humano • Habilidades • Elección ocupacional • Productividad laboral

Abstract: The document is aimed at investigating the lack of knowledge that leaders have in the importance of training the officials of their microenterprises, as well as being able to identify the shortcomings that employees present for not being trained regarding their net functions of the position, a survey was carried out. documentary research with a descriptive orientation, since it seeks to identify the factors and lack of knowledge that SMEs have regarding the training

process, the research carried out was qualitative whose data has been collected from research carried out over a period of time, the document has a descriptive scope with a qualitative approach, the method used for this research was the deductive method and with secondary sources of information, the objective is to be able to identify the shortcomings and disadvantages of not adequately training the employees of SMEs. The collection instruments to acquire the information were documents and related research based on the topic, articles. Additionally, the PESTEL Matrix and a FODA were constructed as a content analysis.

Keywords: Training, small business, employees, competitiveness

JEL Clasification: I25 Education and Economic Development - J24 Human Capital • Skills • Occupational Choice • Labor Productivity.

Introducción

En Colombia, para que una empresa siga en crecimiento, tenga estabilidad y permanezca a largo plazo en este nuevo mundo empresarial innovador y tecnológico, debe analizar si quieren continuar con la forma en la que capacita a sus empleados y se mantiene en su zona de confort o si por el contrario entiende el contexto actual que se están manejando los nuevos mercados y cuál es el personal que está contratando hoy en día en sus empresas.

Las microempresas no están capacitando a sus empleados o no lo están realizando adecuadamente en temas relacionadas al desarrollo de sus funciones y con el fin de potencializar las habilidades con las que cuentan sus empleados, esto hace que las microempresas no estén en continuo cambio y carezcan de capacidades para responder al nivel que exigen los nuevos mercados emergentes, ya que no cuentan con el conocimiento, ni las herramientas necesarias para tener participación en el mercado. La falta de competitividad e innovación en las microempresas en Chapinero es porque no estipulan recursos para la investigación y capacitación al personal, dando prioridad a otros factores de inversión, ya que la capacitación de personal lo relacionan a un gasto que tendría que hacer y no como una oportunidad a nuevas ideas de

desarrollo de productos y/o servicios. Y esto nos lleva a analizar ¿Cuáles son los principales indicadores que afectan a las microempresas por la falta de capacitación laboral, y como afecta a los empleados? El objetivo es identificar como afecta a las microempresas de Chapinero no capacitar a sus empleados, cuáles son los desconocimientos frente a este tema desde la gerencia y como está afectando a los empleados el no ser capacitados y cuáles son las ventajas de realizar capacitaciones adecuadas a los empleados de las microempresas.

En la crisis sanitaria que dejó a Colombia en cuarentena en el año 2020, donde se detuvo por completo un país, y que muy pocas empresas pudieron continuar operando, se reflejó la falta de capacitación laboral y el desarrollo de habilidades blandas, aproximadamente más de 500.000 microempresas en Colombia tuvieron que cerrar, porque no estaban preparados para operar de una forma diferente, Según (Melo, 2022) tuvieron una carencia de capacitación desde los que dirigían y una falta de competencia en sus empleados, y esto generó que no pudieran responder a los cambios que estaban ocurriendo en el mercado. En Colombia, según un estudio de Confecámaras (Confecámaras, 2023) realizado en los últimos 5 años al sector empresarial en Colombia existen factores importantes que están generando que las empresas tiendan a desaparecer, y uno de los motivos es la formación al capital humano de una compañía y el acceso a nuevos mercados. Entendiendo la posible situación actual de las microempresas frente a las capacitaciones laborales; con este artículo se busca investigar los desconocimientos que tienen los líderes, así mismo poder identificar cuáles son las falencias que presentan los empleados por no ser capacitados. Poder aportar con la investigación e identificar cuáles son las ventajas empresariales que obtiene una microempresa a la hora de capacitar al mismo nivel de crecimiento del mercado, y cuales, con las desventajas por no capacitar al personal con un enfoque más específico y así mismo, identificar las habilidades y el valor agregado que los empleados pueden llegar a adquirir en su crecimiento profesional.

Revisión De Literatura

De acuerdo al tema planteado para la construcción del estado del arte y revisión de literatura, se realizó la consulta de información en diferentes páginas como: Google scholar, Dialnet, Scielo y repositorios de diferentes universidades.

Las capacitaciones que una pyme puede brindar a sus empleados es una herramienta de mejoramiento para el crecimiento e innovación de la Pyme y la adquisición de nuevas habilidades y conocimiento profesional del empleado, pero según con (Ingrid, 2020, pág. 12) “Las MYPES no cuentan con un programa ni mucho menos realizan jornadas de capacitación al personal, tampoco se encuentran con la debida partida de presupuesto para llevarlas a cabo” es por esto que se puede evidenciar la falta de importancia en estas pequeñas empresas en generar rubros presupuestales enfocados específicamente en capacitación general o específica para los empleados, según (Ortega, 2020, pág. 308) “La probabilidad de que las empresas decidan capacitar a sus empleados varía en los recursos de la misma, ya sea el tamaño y la cobertura con el que cuenta la empresa, los niveles de educación de la empresa”.

Las Pymes abarcan un gran porcentaje de participación en el sector económico, y un gran porcentaje tiende a disminuir de un año a otro, y una de las causas es que desde las directivas hay falta de la educación y capacitación. (Yanira, 2022, pág. 10) “Entre las causas que se desencadenan se encuentra el bajo nivel académico de los propietarios sobre ciertos aspectos que permitan generar mayor competitividad dentro su negocio”. Es por esto que según (Aceituno, 2020, pág. 6) “un gerente también, requiere hacer buen uso del factor empoderamiento para facultar responsabilidades y autoridad a sus colaboradores, siendo capaz de reconocer sus capacidades”. La ausencia de tener un personal actualizado con conocimiento de los mercados actuales y entender como esta funcionando las nuevas generaciones, forma Pymes que no innovan y su tendencia es al cerrar su empresa ya que no tienen como responder a el cliente de hoy y a sus necesidades según (Luzmery, 2021, pág. 16) las “capacitaciones deben responder a las nuevas tendencias en metodología, que haga posible la interpretación de la realidad actual y se adecuen a las diferentes necesidades contextuales”. La idea de educar correctamente al personal no es llenarlos de información general o enfocada a temas generales, sino que deben estar

enfocados en el área, en cargo y en enfoque de sus funciones. De acuerdo con (Javier, 2021, pág. 20) “La capacitación debe ser medible en calidad y cantidad. La cantidad de horas ofrecidas, impartidas de capacitación en las empresas es importante, así como las horas de capacitación realmente tomadas por los empleados”. También nos indica (Escarza Barrios, 2022, pág. 26) “Los empleados deben recibir programas de capacitación mensuales para mejorar las cosas relacionadas con su trabajo diario y hacerlos sentir conectados con la empresa y capaces de lograr la misión y la visión de la empresa” y al mantener a los empleados en constante capacitaciones, según (Honores, 2020, pág. 402) “Se creará un excelente clima laboral que se encuentra relacionado con el eficiente desempeño laboral por que se enfoca en las percepciones que visualizan los colaboradores en sus funciones dentro del trabajo”. El planear anualmente los temas en que se deben enfocar las capacitaciones y que vayan dirigidas correctamente nos indica (Trinida, 2019, pág. 25) “Una buena capacitación constituye el enriquecimiento de una buena educación; en el proceso de producción fueron siempre estrategias fundamentales la capacitación tecnológica y la educación”. La relación entre capacitación e inversión que puede realizar las Pymes les generaría un gran valor agregado a los empleados Según (Llanos, 2020, pág. 48) “En un estudio que involucró a 99 países distintos, encuentran que independientemente del tamaño de empresa, una fuerte y positiva correlación se presenta entre la inversión en capacitación y los sueldos de los empleados”. Según Müller (2020) nos indica que:

las recompensas totales abarcan no solo elementos cuantificables como salario fijo, salario variable y beneficios, sino que también incluye elementos no monetarios intangibles como las oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, la motivación intrínseca proporcionada por el trabajo en sí mismo y la calidad de vida laboral proporcionada por la organización” (pág. 11)

Las empresas también se benefician de realizar estas acciones según (Palma Guevara, 2020, pág. 1) “Una organización que mejora de manera continua será sostenible en el tiempo. Es decir, la capacitación de personal será un factor importante para que los emprendimientos sean sostenibles”. Para poder generar plan de capacitación acorde a los cargos y al personal de la empresa nos indica (Changuán, 2020, pág. 168) “Lo Importante de tener en cuenta que antes de

embarcarse en un plan de formación para los empleados, el mejor camino es desarrollar primero un diagnóstico de conocimientos existentes” de acuerdo con según (Tasilla, 2018, pág. 5) “La capacitación, por tanto, podría implicar mostrar a un operador de máquina cómo funciona su equipo, a un nuevo vendedor cómo vender el producto de la empresa, o inclusive a un nuevo supervisor cómo entrevistar y evaluar a los empleados”

Teoría factores que afectan a las microempresas por la falta de capacitación

Los factores que afectan a más Pymes, frente a la no capacitación de empleados de acuerdo con Segura (2019) la cual nos muestra que:

No consiguen fuentes de financiamiento que apalancen sus iniciativas emprendedoras y de innovación, difícilmente los empresarios cuentan con personal bien calificado pues lo estiman como costoso e innecesario y en la mayoría de los casos ellos mismos no se cualifican ni están capacitados para liderar exitosamente sus empresas” (pág. 5).

también nos indica (Segura, 2019, pág. 10), “La falta de herramientas de modernización, la escasa especialización de los emprendedores, y la poca visión para la proyección de los emprendimientos han dado como resultado una debilidad en las estructuras de las PYMES”.

Teoría de los desconocimientos frente al tema de capacitación desde la gerencia

Los pequeños microempresariales inicial su negocio con una gran idea, pero por la falta de estudio y capacitación, tienden a desaparecer algunos de estas empresas, y ven este rubro un gasto y no como una inversión, de acuerdo con (Segura, 2019, pág. 3) “Los pequeños empresarios no les interesa la mano de obra calificada, ni la calificación de los directivos pues lo ven como un aspecto costoso e innecesario, de manera que así se limitan no solo las posibilidades de la empresa para expandirse”. y según Nayvis (2020), nos indica que:

En este sentido la capacitación es concebida como una acción propuesta para la adquisición de conocimientos claves en el desempeño laboral que permitan el incremento de oportunidades, así como aptitudes que faciliten la interacción entre los trabajadores y

los procesos tecnológicos, y a su vez alcanzar mayor productividad y mejores beneficios” (pág. 76).

Y según (Gutiérrez, 2020, pág. 17) “No se tiene en cuenta la utilización de enfoques y métodos específicos de capacitación de directivos o la pedagogía de la formación de directivos, lo que dificulta la orientación de los objetivos a lograr”. Ya que por la falta de capacitación direccionada debería ser una prioridad para las microempresas y así poder lograr los objetivos como empresa.

Metodología

Tipo de investigación

La investigación que se realizó en este trabajo es tipo documental con una orientación descriptiva, ya que se busca identificar los factores y desconocimientos que tienen las Pymes frente al proceso de capacitación de empleados y cuáles son los beneficios de implementar estas capacitaciones en sus empresas, la investigación realizada es mixta, ya que se basa en investigaciones y documentos anteriores realizados sobre el mismo tema. Según (Sampieri, 2018, pág. 10) “Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta.”. Se busca recolectar los datos e información necesaria para poder encontrar información útil para que las pymes se motiven a implementar estas buenas prácticas en sus empresas.

Enfoque

La presente investigación es de tipo cualitativo cuyos datos han sido recolectados de investigaciones realizadas en un periodo de tiempo, que busca identificar información útil para la investigación, según (Mesa, 2021, pág. 183), nos muestra que “El enfoque cualitativo está subordinada a una lógica articuladora y sistémica donde los datos obtenidos desde la implementación de los métodos empíricos y la teoría de partida existente guían al investigador en su selección acertada, y las diferentes estrategias metodológicas” Y según (Chávez, 2020, pág.

76) “Los métodos cualitativos centran su interés en los escenarios naturales y reales en los que los seres humanos interactúan y se desenvuelven”, tener un enfoque claro permite que la investigación sea lo más acertada en el tema propuesto.

Alcance

Este documento tiene un alcance descriptivo con enfoque cualitativa de acuerdo con (Alban, Arguello, & Molina, 2020, pág. 171) “La investigación descriptiva es un método eficaz para la recolección de datos durante el proceso de investigación. Puede utilizarse de múltiples formas, siempre es necesario establecer un objetivo”. Y según (Taiman, 2022, pág. 15) “Datos se enfocan en las características, los comportamientos, los componentes, la estructura o el orden en que se dan determinados acontecimientos vinculados con fenómenos o hechos educativos. Este tipo de investigación no busca identificar las causas o relaciones entre sucesos”. también se utilizará para esta investigación un enfoque explicativo que de acuerdo con (Pérez, 2020, pág. 112) “señala en referencia a los estudios de carácter explicativo que no pueden aportar evidencias de causalidad tan fuertes como los diseños experimentales o los cuasiexperimentales”.

Método y Técnicas

El método utilizado para esta investigación es deductivo, puesto que a partir de las generalidades se puede identificar diferentes indicadores, según (Raúl J, 2020, pág. 281) “Aristóteles privilegia el análisis del razonamiento deductivo, y en especial del razonamiento deductivo categórico o silogismo. Considera que el conocimiento científico se alcanza deduciendo lo particular de lo general”. de acuerdo con (Intriago, 2021, pág. 410) “Los métodos inductivo y deductivo proporcionaron información de análisis que facilitó la elaboración de las conclusiones. La investigación bibliográfica permitió la recopilación y organización de fuente teórica – conceptual de distintos autores”.

Fuentes de información

Los datos recolectados en la investigación fueron adquiridos de fuentes secundarias, según (Garza, 2021, pág. 159) “Las fuentes secundarias se pueden describir como “Los

resultados concretos de la utilización de las fuentes primarias, es decir, libros, ensayos, artículos, biografías, monografías, entre otros”. También nos indican (Ibarra, 2019, pág. 87) “Fuentes secundarias: estas ayudan a detectar las referencias necesarias, permiten localizar las fuentes primarias y habitualmente es la estrategia más frecuentemente utilizada. Son compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área del conocimiento en particular”.

Instrumentos de recolección

Los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron documentos e investigaciones relacionadas con base en el tema, artículos y se realizó un análisis de contenido y se construyó la Matriz de PESTEL y una FODA como análisis de contenido.

Matriz PESTEL

Se realiza como fuentes de recolección información un matriz Pestel, donde podemos identificar factores importantes frente al tema planteado:

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	IMPACTO		DURACIÓN		TOTAL	OPORTUNIDAD	AMENAZA	
		Alto =3 Medio =2 Bajo = 1		Corto Plazo =3 Mediano Plazo =2 Largo Plazo= 1					
P	POLÍTICO	P1	Realizar capacitaciones que no estén dentro del horario laboral	3		3		x	
		P2	Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones	2		3	x		
		P3	Sancciones respectivas por las autoridades	3		3		x	
		P4	Sanccionar o abrir proceso disciplinario a los empleados	2		2		x	
		P5	Capacitaciones específicas de acuerdo a la rama laboral (SG-SST, Alto Riesgo) de acuerdo a las características de la empresa.	2		3	x		
		P6	Directivas no están capacitadas para liderar las Pymes	3		3		x	
		P7	Capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo	3		3	x		
		P8	Mejoramiento de procesos y eficiencias en la optimización de los mismos	3		3	x		
		P9	Políticas claras y visibles en la empresa	3		3	x		
		P10	Reglamentos claros y seguimientos periódicos	3		1	3	x	
E	ECONÓMICO	E1	Reconocimientos económicos, incrementos de salario, ascensos a los empleados	3		3	x		
		E2	Crecimiento y Desarrollo profesional para promoción	3		3	x		
		E3	Mayor productividad por el compromiso de sus empleados	3		2	6		
		E4	Mayor rentabilidad a las empresas	3		3	9	x	
		E5	Inversión para la empresa empleados con conocimiento en el mercado actual	2		3	6	x	
		E6	No tiene fuentes de financiamiento que apalquen sus iniciativas	3		3	9		x
		E7	No cuentan con presupuesto de capacitación	2		2	4		x
		E8	No tiene la capacidad económica de sostener personal especializado	3		3	9		x
		E9	Poca visión para la proyección de los emprendimientos	3		2	6		x
S	SOCIAL	S1	Mayor satisfacción laboral y moral entre los empleados	3		3	x		
		S2	Disminución de la rotación de empleados	3		3	9	x	
		S3	Empleados competentes y habilidosos	2		2	4	x	
		S4	Adaptación a cambios sociales	2		2	4	x	
		S5	Mala imagen y reputación	3		3	9		x
		S5	Empleados desmotivados y sin compromiso	3		3	9		x
T	TECNOLÓGICO	T1	No tiene capacidad para aprender nuevas tecnologías	2		2		x	
		T2	No cuenta con actualizaciones y modificaciones en la tecnología	3		3	9		x
		T3	Debilidad de conocimiento frente las nuevas tendencias	3		2	6		x
		T4	Tercerización de los recursos tecnológicos	2		3	6		x
E	ECOLÓGICO	E1	Crecimiento en la Sostenibilidad Ambiental Empresarial	3		3	9	x	
		E2	Proyectos ambientales	3		2	6	x	
		E3	Sentido de pertenencia y buen uso de los recursos	2		1	2	x	
		E4	Mal uso de los recursos por falta de conocimiento	3		2	6		x
		E5	Empresa sostenible rentables	3		3	9	x	
		E6	Aportes de conocimiento para el entorno familiar de los empleados	1		2	2	x	
		E7	Reducción de la huella de carbono	3		2	6	x	
		L1	Artículo 21 de la Ley 50 de 1991 en Colombia - Derecho a capacitación	3		3	9		x
		L2	Decreto 1127 de 1991 -"capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales" (PUBLICA F..	3		3	9		x

Matriz FODA

Se realiza como fuentes de recolección información un FODA, donde podemos identificar factores importantes frente al tema planteado:

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Excelente ambiente laboral en las áreas. ✓ Mayor satisfacción laboral y moral entre los empleados. ✓ Crecimiento en los cargos y en las directivas. ✓ Estabilidad para los empleados. ✓ Compromiso y eficiencia en los resultados de indicadores. ✓ Participación en nuevos mercados. ✓ Aumento en los aportes de mejoramiento de proceso. ✓ Líderes con una proyección clara de los objetivos de las Pymes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo. ✓ Mejoramiento de procesos y eficiencias en la optimización de los mismos. ✓ Políticas claras y visibles en la empresa. ✓ Reconocimientos económicos, incrementos de salario, ascensos a los empleados. ✓ Crecimiento y Desarrollo profesional para promoción. ✓ Mayor rentabilidad a las empresas. ✓ Disminución de la rotación de empleados. ✓ Crecimiento en la Sostenibilidad Ambiental Empresarial.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de recursos económicos de las Pymes. ✓ Procesos deficientes y no es claro los objetivos de la compañía. ✓ Líderes no capacitados, ni actualizados. ✓ No tienen la capacitada de responder a los nuevos mercados. ✓ Poca Innovación y proyectos de mejoramiento internos en las Pymes. ✓ Ambiente laboral deficiente, mala relación entre los empleados. ✓ Los empleados no cuentan con el conocimiento sobre sostenibilidad empresarial. ✓ No hay aportes al medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar capacitaciones que no estén dentro del horario laboral. ✓ Sanciones respectivas por las autoridades. ✓ No tiene fuentes de financiamiento que apalanquen sus iniciativas. ✓ No tiene la capacidad económica de sostener personal especializado. ✓ Mala imagen y reputación. ✓ Empleados desmotivados y sin compromiso. ✓ No cuenta con actualizaciones y modificaciones en la tecnología. ✓ Directivas no están capacitadas para liderar las Pymes ✓ El no cumplimiento de los Artículo 21 de la Ley 50 de 1991 en Colombia. ✓ El decreto 1127 de 1991, en los artículos 3, 4 y 5. ✓ Incumplimiento a las Normas y leyes para las empresas y empleados.

Fuente Propia

Resultados

Para poder entender la situación actual del tema planteado y lograr tener una respuesta a los objetivos propuestos, se utilizó un análisis de contenido a través de la revisión documental. Se construyó una matriz PESTEL y una Matriz FODA, donde se analizaron las causas y consecuencias que generando el no capacitar a los empleados de las Pymes en chapinero:

Lo negativo frente a la no capacitación

- ✓ Se encontró que el desconocimiento y la falta de capacitación surge desde las directivas que encabezan y lideran las Pymes.
- ✓ Las Pymes no cuentan con un presupuesto anual para cubrir los gastos que se necesitan para mantener capacitado a los empleados de acuerdo con la Ley establecida en Colombia.
- ✓ Las Pymes no tiene la capacidad económica para sostener personal especializado, pero se identifica que tampoco es prioridad para ellos capacitar de herramientas y conocimientos básicos para el crecimiento profesional de sus empleados.
- ✓ La imagen de formalidad y responsabilidad social no es buena en una Pymes, a la hora de las personas acudir a la búsqueda de una oportunidad laboral.
- ✓ Los empleados que no son capacitados tienen la tendencia a estar desmotivados y no tienen compromiso, ni sentido de pertenencia con la empresa.
- ✓ La falta de capacitación genera que la empresa no sea competitiva y pueda evolucionar al mismo nivel que los mercados y la tecnología.
- ✓ Se presenta incumplimiento de las Normas y leyes para las empresas y empleados.
- ✓ Se realizan pocas capacitaciones generales y no se prioriza las capacitaciones de acuerdo con las funciones y actividades relacionadas a los cargos.
- ✓ Se genera mal ambiente laboral entre empleados y entre empleados y directivas.

Las oportunidades que tienen las Pymes al capacitar a sus empleados

- ✓ El tener capacitado a los empleados les permite tener una responsabilidad a la hora de realizar las actividades a su cargo y tener las herramientas y protecciones adecuadas.

- ✓ La compañía estará alienada a los objetivos y metas a las que se quiere llegar a corto y largo plazo.
- ✓ Mejoramiento en los procesos e implementación de indicadores de resultado.
- ✓ Crecimiento y rentabilidad de la empresa, retorno de la inversión generada a los empleados en capacitación y motivación.
- ✓ Reconocimiento económico y ascensos para los empleados.
- ✓ Disminución de la tasa de rotación de personal y ofrece estabilidad laboral los empleados.
- ✓ Aportes a nuevos proyectos sobre temas sociales y ambientales.
- ✓ Una empresa adaptable a los cambios económicos y empresariales.

Conclusiones

En la investigación realizada del problema planteada cuáles son los principales indicadores que afectan a las microempresas por la falta de capacitación laboral y como afecta a los empleados, en la investigación generada se identificó que hay desconocimiento de parte de las líderes y la falta de capacitación surge desde las directivas que encabezan y lideran las Pymes, no cuentan con un presupuesto anual y las Pymes no tiene la capacidad económica para sostener un personal especializado, adicional los empleados que no son capacitados tienen la tendencia a estar desmotivados y a no tener compromiso, ni sentido de pertenencia con la microempresas, adicional estas Pymes incurren en el incumplimiento de las Normas y leyes estipuladas en Colombia.

Se identifico que una de las causas en que las microempresas les afecta la falta de capacitación, es que los directivos o líderes no están capacitados y no cuentan con las herramientas necesarias para dirigir y guiar a los cumplimientos de los objetivos y metas de las Pymes afectando que tengan un crecimiento a la misma velocidad del mercado y los cambios tecnológicos, Adicional se identifica que es un rubro que no se tiene contemplado dentro de los presupuestos anuales, ya que solo se están enfocando en capacitar en lo que la ley les exige dependiente del tipo de negocio, dejando un gran vacío en el conocimiento de las capacidades de los cargos.

Se puede evidenciar que no hay conocimiento en la gerencia frente a las grandes bondades de tener un personal capacitado, ya que esto genera que las microempresas tengan mayor rendimiento en las actividades diarias de los empleados, generando buenos resultados financiero que permiten que se pueda invertir en este tipo de capacitaciones y demás incentivos para los funcionarios. Además, que en el cliente externo y población podrán identificar la marca como una buena empresa donde se quiera trabajar.

El empleado que no está capacitado y no se incentiva tiene a trabajar de cualquier manera adicional se genera una gran rotación de personal, se pudo identificar que él no capacitar afecta de gran manera a los empleados, ya que no cuentan con las capacidades de prevenir riesgos o accidentes asociados a su funciones, adicional el no tener herramientas y conocimiento de los nuevos mercados y cuáles son las tendencias o el nuevo tipo de clientes que maneja, no le permite estar al nivel del mercado y tener una actitud positiva frente a los cambios. Cerrando la capacidad de tener funcionarios con ideas nuevas de cambio para el beneficio de la Pymes.

En el análisis de los resultados identificados se puede concluir que las pymes no están considerando importante capacitar a sus empleados ya que esto les genera un costo alto y no lo identifican como una inversión, no están contemplando los riesgos que podrían llegar a tener administrativos y legales, y las faltas de oportunidades que están dejando pasar por no tener un personal bien capacitado. Esta investigación estuvo basada en investigaciones documentales la cual genera una limitación al problema plantado, ya que el no salir y poder encuestar a los empleados y directivos de cómo están manejando esta situación. Adicional poder encontrar esas Pymes que sí están generando ese valor agregado a los empleados y tomarlo como ejemplo y guía para los demás Pymes, nos limita a tener un resultado en estadísticas que pueda aportar más al conocimiento de los directivos de cómo abordar este tema. Se recomienda para futuras investigaciones realizar un estudio de investigación teórico práctico, poder encuestar y conocer desde de los actores cuales son las causas que están afectando la no capacitación.

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 14 DE 20

Bibliografía

- Aceituno, A. F.-J. (2020). *Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador; Lima-Perú*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-IncidenciaDeLaCapacitacionEnElDesarrolloDeHabilida-7546804.pdf>
- Alban, G. P., Arguello, A. E., & Molina, N. E. (2020). *REVISTA CIENTIFICA MUNDO DE LA INVESTIGACION Y EL CONOCIMIENTO*. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Alexander Luis Ortiz Ocaña, L. C. (2019). *Las TIC en las Pymes del siglo XXI: Problemas, adopción y necesidades de capacitación en TIC*. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qdnrDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA121&dq=capacitacion+a+pymes+colombia+and+teorias&ots=Ukw91I_Rqf&sig=g7sj_UX7qiIK3EZTfRNqK255eJ0#v=onepage&q=capacitacion%20a%20pymes%20colombia%20and%20teorias&f=false
- Angela Silvana Zambrano Hermoza, N. P. (2020). *LA CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL*. Obtenido de <https://observatorioturisticobahia.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3157/1993>
- Borrero, R. (2019). *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>
- CALDAS, B. L. (2019). *Plan estratégico para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de las pymes de servicio de capacitación empresarial – caso: seq group SAC*. Obtenido de

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3545/Cruz%20Caldas_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cardoso Camejo, D. C., Valdés Naranjo, D. C., & Panesso Patiño, D. C. (2022). *La teoría de la Educación Avanzada: epistemología de una teoría educativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3606/360672204004/360672204004.pdf>

Changuán, M. P. (2020). *CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-10-20200713.pdf>

Chávez, M. N.-L. (2020). *EL ENFOQUE CUALITATIVO EN LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA, PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Y SEMINARIO DE TESIS*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElEnfoqueCualitativoEnLaInvestigacionJuridicaProye-7628480.pdf>

Confecámaras. (2023). *Confecámaras*. Obtenido de <https://confecamaras.org.co/noticias/884-segun-estudio-de-confecamaras-el-33-5-de-las-empresas-del-pais-sobreviven-al-termino-de-5-anos>

Escarza Barrios, T. (2022). *Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores en un gobierno regional del Perú, 2022*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103072/Escarza_BTA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garza, A. A.-A. (2021). *Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/dh/v9n2/2594-2956-dh-9-02-147.pdf>

German, C. S.-C.-C.-C. (2020). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>

Gutiérrez, D. J. (2020). *EVALUANDO EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN Y LA CONTRIBUCIÓN DEL RETORNO DE LA INVERSIÓN (ROI)*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/341701069_EVALUANDO_EL_IMPACTO_DE_LA_CAPACITACION_Y_LA_CONTRIBUCION_DEL_RETORNO_DE_LA_INVERSION_ROI

Honores, N. -V.-E.-C. (2020). *Importancia y capacitación personal aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ImportanciaYCapacitacionPersonal-7897679.pdf>

Ibarra, B. J.-R. (2019). *Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/849/84959429009/84959429009.pdf>

Ingrid, C. T.-V. (2020). *Propuesta de mejora de los factores relevantes de la capacitación laboral para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del rubro constructoras de obras civiles del barrio Belén, Huaraz 2020*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21227/CAPACITACION_LABORAL_GESTION_DE_CALIDAD_CHINCHA_TOLEDO_VANESSA_INGRID.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Intriago, L. K.-L.-A.-D. (2021). *GENERATION OF ADDED VALUE THROUGH DIGITAL MARKETING IN MSMES*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n5/2218-3620-rus-13-05-407.pdf>

Javier, C. A. (2021). *Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro carpintería de madera: caso Kechwka Contratistas Generales S.A.C., distrito Ayacucho, 2021*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22695/CAPACITACION_LABORAL_GESTION_DE_CALIDAD_CHINCHA_TOLEDO_VANESSA_INGRID.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llanos, A. R.-L. (2020). *Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v50n127/2448-7678-ia-50-127-00007.pdf>

Luzmery, H. W. (2021). *Diseño de un plan de capacitación empresarial para mejorar la administración del micro empresario del mercado central de Bambamarca, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9936/Huaman%20Walter%20Luzmery%20%26%20Tapia%20Bustamante%20Jhel.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Melo, L. C. (2022). *Fundación Universitaria del Área Andina*. Obtenido de Fundación Universitaria del Área Andina: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4779/Grupo%2049-An%C3%A1lisis%20de%20las%20principales%20causas%20del%20cierre%20de%20las%20pymes%20en%20Colombia%20y%20sus%20repercusiones%20en%20la%20econom%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mesa, P. E.-Y.-A.-C. (2021). *EDUMECENTRO*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2021/ed2121.pdf>

Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador*. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/67219/J%20MULLER%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nayvis, H. P.-Y.-Y. (2020). *Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/181562407006.pdf>

Ortega, B. M.-W.-M. (2020). *La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>

- Palma Guevara, J. E. (2020). *Propuesta de mejora de la capacitación del personal como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes, en la avenida los postes de la urbanización san hilarion distr*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/18449/Gestion_Calidad_Motivacion_Persona_Palma_Guevara_Jose_Euler.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, D. O. (2020). *Revisión del Concepto de Causalidad en el Marco del Análisis Factorial*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4596/459664448011/459664448011.pdf>
- PUBLICA, F. (1990). *LEY 50 DE 1990*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281#:~:text=ART%3%8DCULO%2021.&text=En%20las%20empresas%20con%20m%3%A1s,culturales%2C%20deportivas%20o%20de%20capacitaci%C3%B3n>.
- PUBLICA, F. (1991). *DECRETO 1127 DE 1991*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76914>
- Raúl J, B. L. (2020). *Aristóteles: creador de la filosofía de la ciencia y del método científico (parte I)*. Obtenido de https://www.rade.es/doc/08-BURGOS%20et%20al._aristoteles.pdf
- Rengifo Maco, R. M. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ronquillo, L. A.-M.-C.-O.-G. (2019). *Teorías pedagógicas que sustentan el aprendizaje con el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*<http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v98n2/1028-9933-ric-98-02-241.pdf>. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v98n2/1028-9933-ric-98-02-241.pdf>
- Rosario, M. I.-J. (2018). *Capacitación y competitividad de las Mypes del servicio rubro hoteles - Chulucanas año 2018*. Obtenido de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/6072/COMPETITIVIDAD_MYPE_MINGA_INGA_JENNY_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sampieri, D. R. (2018). *Metodología de la investigación*. Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=

Segura, O. Y.-A. (2019). *La informalidad ligada a la competitividad de las Pymes en Colombia*.

Obtenido de

https://aspromer.com/wp-content/uploads/2019/07/PONENCIA-FINAL_ADRIANA-DE-L-PILAR.pdf

Taiman, A. V. (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación*.

Obtenido de

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/184559/GU%c3%8dA%20INVESTIGACI%c3%93N%20DESCRIPTIVA%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tasilla, M. E. (2018). *LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*.

Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/886>

Trinidad, S. L.-A. (2019). *Gestión de Calidad en la Capacitación laboral y Plan de Mejora en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio, rubro Venta de Electrodomésticos en el Distrito de Huaraz*. Obtenido de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/11798/CAPACITACION_PLAN_DE_MEJORA_SANTIAGO_LEON_AYDA_TRINIDAD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Yanira, A. J.-M.-G. (2022). *Análisis de la competitividad y capacitación de las microempresas comerciales del cantón La Maná*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9114/1/UTC-PIM-000549.pdf>

Yáñez, J. J.-R. (2019). *Relación del grado de escolaridad y el ingreso bajo la perspectiva de la teoría del capital humano*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6856029>