



Booklets

RENIECYT - LATINDEX - Research Gate - DULCINEA - CLASE - Sudoc - HISPANA - SHERPA UNIVERSIA - Google Scholar DOI - REDIB - Mendeley - DIALNET - ROAD - ORCID - VJLEX

Title: Influence of training on productivity. A study in service microenterprises

Authors: Sarmiento-Paredes, Susana, Carro-Suárez, Jorge, Nava, Doroteo and Larios-Gómez, Emigdio

- ROR Universidad Autónoma de Tlaxcala 0000-0003-1714-9066
- ROR Universidad Politécnica de Tlaxcala 0000-0002-8464-2566
- ROR Universidad Autónoma de Puebla 0000-0002-3514-1319

Editorial label ECORFAN: 607-8695
 BECORFAN Control Number: 2024-01
 BECORFAN Classification (2024): 121224-0001
 RNA: 03-2010-032610115700-14
 Pages: 14

CONAHCYT classification:
 Area: Social Sciences
 Field: Administration and business
 Discipline: Administration and management
 Subdiscipline: Business Administration

ECORFAN-México, S.C.
 Park Pedregal Business. 3580,
 Anillo Perif., San Jerónimo
 Aculco, Álvaro Obregón,
 01900 Ciudad de México, CDMX,
 Phone: +52 1 55 6159 2296
 Skype: RINOE-México S.C.
 E-mail: contact@rinoe.org
 Facebook: RINOE-México S. C.
 Twitter: [@Rinoe_México](https://twitter.com/Rinoe_México)

www.rinoe.org

Holdings	
Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara

Introducción

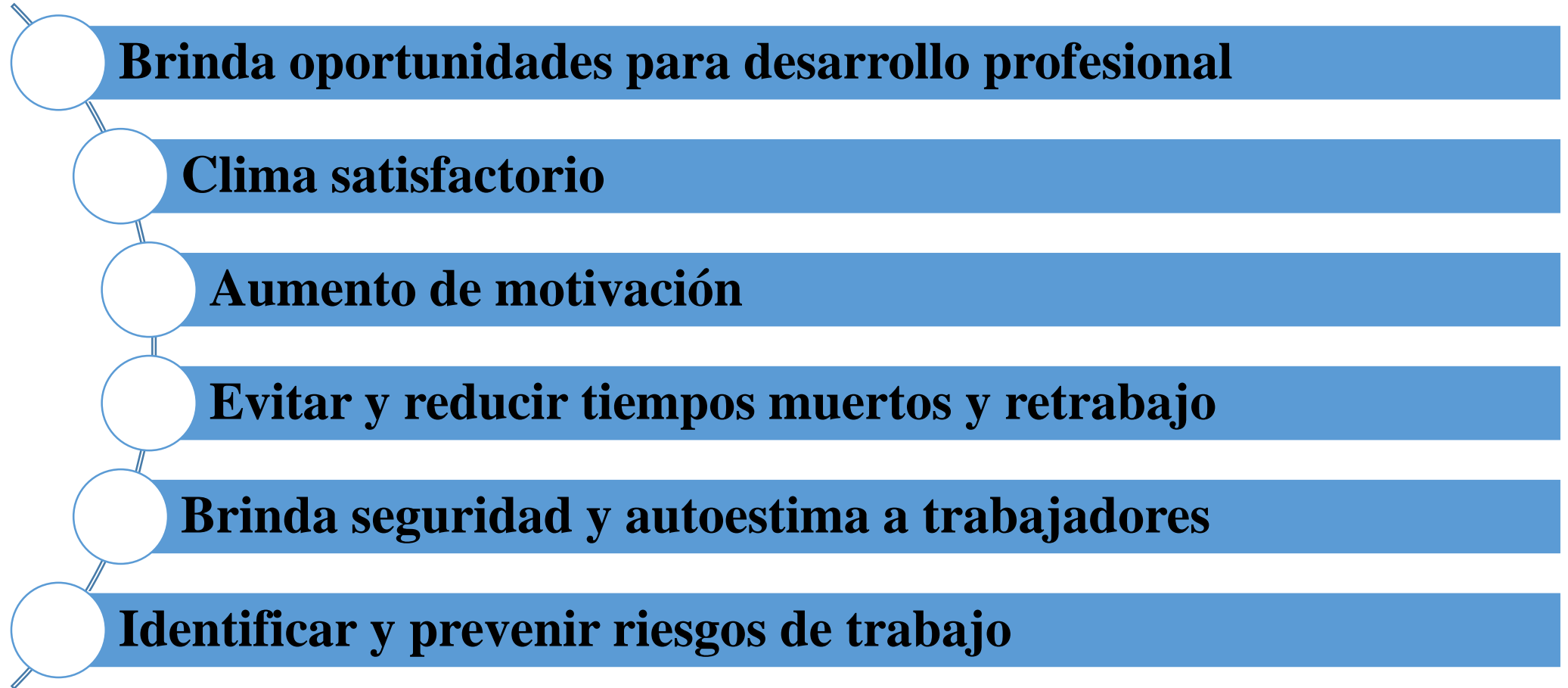
- **Uno de los problemas actuales de las empresas es la falta de capacitación, lo cual repercute en las actividades de los trabajadores.**
- **La capacitación influye en la calidad y mejora en las tareas, y consigue mayor especialización en los trabajadores (Gobierno de México, 2018).**
- **Permite optimizar los recursos y conseguir mejores resultados.**
- **El desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en los colaboradores mejorará la productividad en las empresas (COPARMEX, 2022).**
- **Concientizar a los empresarios para que reconozcan la necesidad de disponer de personal calificado como una ventaja competitiva (COPARMEX, 2022).**
- **Por medio de la capacitación se les empoderará para que realicen sus actividades con mayor facilidad (Obando, 2020).**

Introducción

- **La *capacitación*** Proceso de aprendizaje que se aplica de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes, para cumplir eficientemente sus tareas y en función de ello, alcanzar objetivos definidos para su puesto (Chiavenato, 2007).
- **Desarrollar competencias** representa para las empresas una inversión en su capital humano. Permite fortalecer aspectos que son importantes para su rendimiento laboral.

Introducción

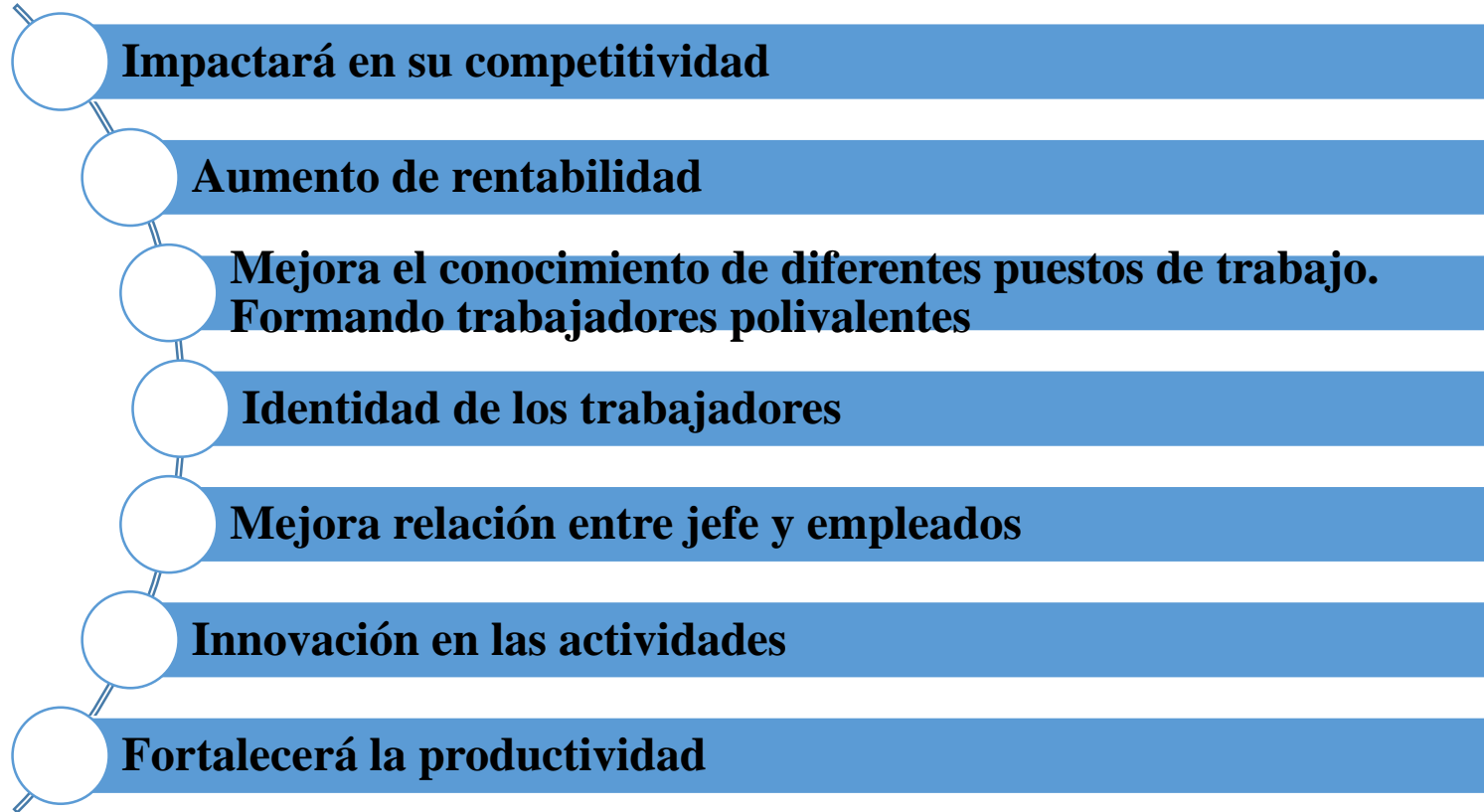
BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES



(Chiavenato, 2011; Sánchez, 2023)

Introducción

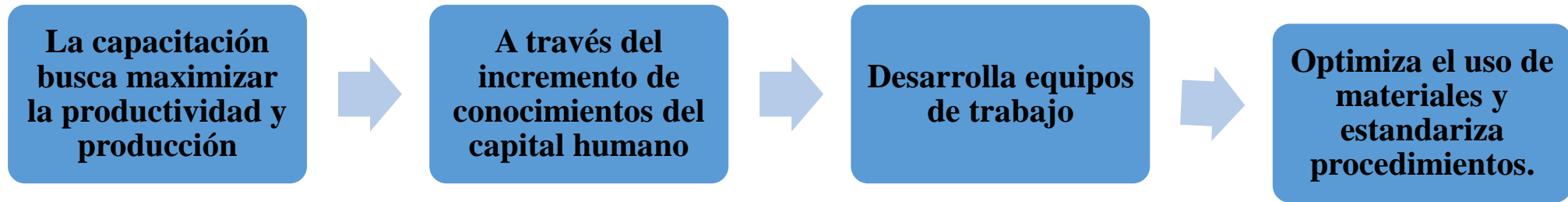
BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN PARA LAS EMPRESAS



(Chiavenato, 2011; Sánchez, 2023; Hernández, 2023)

Introducción

- De acuerdo con Moreno et al., (2009) el propósito de la capacitación es incrementar la productividad y la producción, al incrementar los conocimientos del capital humano.



- La **productividad** de acuerdo con Bojórquez y Bojórquez (2013), se entiende como la relación entre lo que se produce y los recursos utilizados, considerando instalaciones, máquinas, herramientas, los conocimiento y servicios del trabajador.
- El INEGI (2015), en los índices de productividad obtenidos en la Encuesta Nacional sobre la Productividad y Competitividad de las mipymes indicó que, al existir un incremento de la productividad, esta se debe al aumento de la producción en volumen con la misma cantidad de recursos utilizados.

Introducción

Pregunta de investigación:

¿Cómo influye la capacitación en la productividad de los trabajadores de las microempresas de servicios?

Objetivo de la investigación:

Determinar la influencia que tiene la capacitación en la productividad de los trabajadores en las microempresas de servicios.

Hipótesis de investigación:

La capacitación influye positivamente en la productividad de los trabajadores en las microempresas de servicios.

Metodología

TIPO DE INVESTIGACIÓN

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

RECOGER,
PROCESAR Y
ANALIZAR
DATOS

ESTUDIO
INTERPRETATIVO
DE UN TEMA O
PROBLEMA
ESPECÍFICO

NO
EXPERIMENTAL

SE REALIZA SIN MANIPULAR
DELIBERADAMENTE VARIABLES

TRANSVERSAL

LA RECOLECCIÓN DE DATOS SE
REALIZÓ EN UN SOLO MOMENTO
Y EN UN TIEMPO ESPECÍFICO

CUANTITATIVA

CUALITATIVA

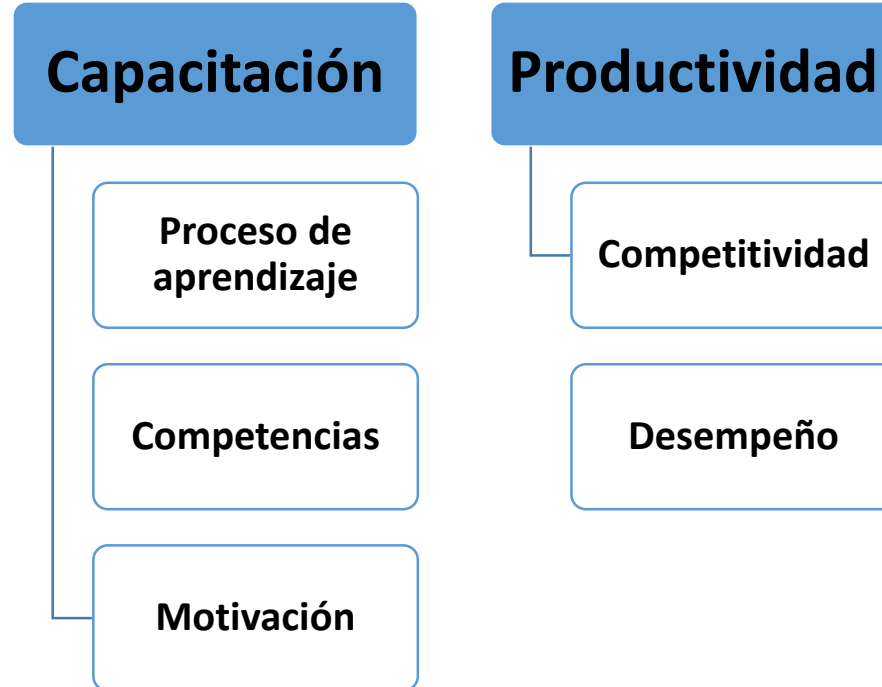
ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

DESCRIPTIVO

EXPLICATIVO CORRELACIONAL

Metodología

VARIABLES DE INVESTIGACIÓN



Metodología

- Se diseñó un **cuestionario con 36 reactivos**. Para la medición de cada Ítem se aplicó la escala métrica por intervalos, el método de escalamiento Likert, considerando una escala de cinco categorías de respuesta de unidades métricas de 1 al 5, donde:

1= totalmente en desacuerdo

2= en desacuerdo

3= indiferente

4= de acuerdo

5= totalmente de acuerdo

Además, se determinó la fiabilidad del instrumento a través del índice de Alfa Cronbach bajo el criterio de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

- Posteriormente, se procedió al análisis inferencial de la información. Para ello, se realizó un modelo de regresión lineal simple para determinar la influencia de la variable predictora “capacitación” sobre la variable dependiente “productividad del trabajador”, y un modelo de regresión lineal múltiple para determinar **qué factores de la capacitación influyen directamente en la “productividad del trabajador”**.

Resultados

- El instrumento se aplicó en 30 microempresas de servicios.
- Recabando en total 60 instrumentos, siendo 1 por la parte directiva (propietario) y 1 por los trabajadores en cada microempresa.
- La **confiabilidad** del instrumento de medición, de acuerdo con el **coeficiente Alfa de Cronbach**, resultó de **0.879**, lo cual, representa una confiabilidad aceptable (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Resultados

- De la tabla 1, el modelo de regresión simple presentó un coeficiente de determinación $R^2=0.566$ cual, y $p=0.000$, lo cual, indica que la variable predictora explica en un 56.6% al modelo y que éste es significativo estadísticamente. El coeficiente tipificado Beta de la variable capacitación presentó un valor de 0.752 y $p=0.000$. Esto demuestra que la variable predictora influye significativamente sobre la variable dependiente en un 75.2%.

Tabla 1

Modelo de regresión lineal simple				
	R=.752	R ² =.566	R ² c=.559	F=75.662
Productividad	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	p=.000
	B	Error	Beta	Sig.
Constante	-.313	.508		.540
Capacitación	1.036	.119	.752	.002

Fuente: elaboración propia

Resultados

- Con relación al modelo de regresión múltiple presentado en la Tabla 2, los resultados indican que éste es viable, ya que su R^2 corregida fue de 0.701, indicando que las variables predictoras explican en un 70.1% al modelo y que al menos una influye directamente en la variable dependiente, siendo significativo con un valor de $p < 0.05$.

Tabla 2				
Modelo de regresión lineal múltiple				
	R=.859	R²=.737	R²c=.701	F=20.443
Productividad	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes tipificados	p=.000
	B	Error	Beta	Sig.
Constante	.401	.872		.648
Actitudes	.682	.108	.519	.000
Conocimientos	.290	.066	.399	.000
Proceso sistemático	.154	.083	.146	.070
Satisfacción profesional	.098	.063	.122	.128
Habilidades	.066	.078	.068	.399
Seguridad en el trabajo	.046	.066	.053	.490
Proceso organizado	.031	.051	.052	.545

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

- La capacitación seguirá siendo un tema de interés debido al impacto social y económico que genera para las empresas, los trabajadores y su entorno.
- Lograr que una organización sea competitiva, depende en gran medida de la productividad de su capital humano y de cómo esté capacitado para efectuar con calidad su desempeño laboral.
- Es primordial el desarrollo de programas de capacitación en las microempresas por su participación en la economía, por el número de unidades económicas que representa, ya que esto les representará una ventaja competitiva.
- La capacitación se debe realizar de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y de su puesto de trabajo. Planeada y sistemática.
- Los directivos y propietarios deben visualizar a la capacitación como una inversión para su empresa. Desafortunadamente, en las microempresas es común que no lo vean así, siendo más un proceso empírico que sistematizado.

Referencias

Hernández, J. (2023). Los 11 factores que influyen en la productividad de una empresa. Lapzo. Recuperado de <https://www.lapzo.com/blog/evaluaciones/productividad-empresa-factores>

INEGI. (2015). Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2015. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2015/>

Obando, M.P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. Sinergia. (1), 1-10. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v1i2.2254

Porro, M. (2020). La evolución de la productividad, 2000-2019. Universidad de Valladolid Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/46184/TFG-E-1095.pdf;jsessionid=BA27170AD0B4FB857265099EF6097D4D?sequence=1>

Quiroz, E., David, J. y Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. Organizaciones Saludables. Una contribución desde la psicología y la comunicación. DOI:[10.31908/eucp.13.c95](https://doi.org/10.31908/eucp.13.c95)

Sánchez, A. (2023). *La Importancia de la Capacitación en Seguridad y Conciencia de Riesgos en el Entorno Laboral*. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-capacitaci%C3%B3n-en-seguridad-y-riesgos#:~:text=La%20Capacitaci%C3%B3n%20en%20Seguridad%3A%20Un%20Acto%20de%20Responsabilidadytext=Proporcionar%20a%20los%20trabajadores%20la,en%20el%20lugar%20de%20trabajo>.

Yon, D. (2022). *Claves para la reducción de tiempo en una empresa. Más Que Conectados*. Recuperado de <https://blog.omnitok.chat/reduccion-de-tiempo-empresa/>



RINOE®

© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- (www.rinoe.org/booklets)