

ICAM

Investigación en Ciencias Administrativas Anáhuac Mayab

7° Congreso Internacional y 8° Coloquio Doctoral

Sistema Integral para la formación de capital humano que contribuya a la consolidación y crecimiento de las PyMEs en Yucatán.

M.A. Teresa del R. Herrera Campos.



Problema

- Las PyMES en Yucatán presentan dificultad para consolidarse y crecer, esto se refleja en que su promedio de vida sea menor de 8 años.
- Diversas dependencias de gobierno canalizan recursos para la consolidación y crecimiento, pero el promedio de vida es cada vez menor.



Objetivo General

Diseñar y evaluar un sistema integral para la formación de capital humano en las PyMEs yucatecas que contribuya a aumentar la productividad y permita su crecimiento y consolidación en el mercado.

Objetivos específicos

1. Determinar los factores que impactan en la formación efectiva del capital humano a nivel regional, nacional e internacional que podrían impactar en el aumento de la productividad de las PyMEs yucatecas.
2. Diseñar un sistema integral para la formación del capital humano considerando el análisis de los factores más importantes arrojados en los diagnósticos realizados y el marco teórico que lo sustenta.
3. Aplicar el sistema integral para la formación del capital humano diseñado en las PyMEs yucatecas seleccionadas en el proyecto de investigación.
4. Evaluar el impacto en la productividad del sistema integral para la formación del capital humano a través del cumplimiento de las metas e indicadores establecidos en su diseño.

Marco Teórico

Formación de Capital Humano

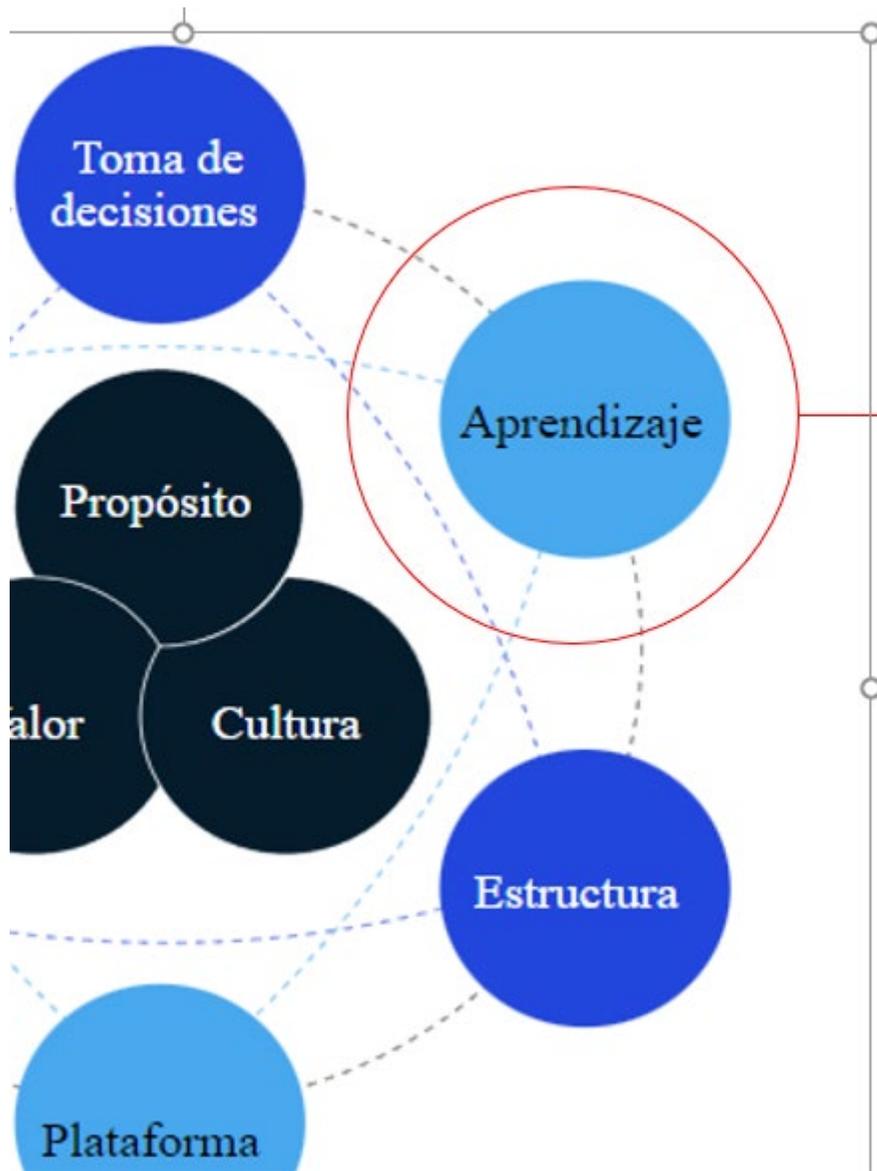
Su propósito es “mejorar el desempeño individual y mejorar la efectividad y **productividad organizacional**” (Tabibi, Sudabeh, Nasiripour y Shaghayegh, 2011).

Esto, a su vez, es la clave para una mayor productividad, mejores relaciones y una **mayor rentabilidad** para cualquier organización (Vasantham, 2015).



McKinsey & Company (2021) sugiere que las empresas preparadas para el futuro comparten tres características:

1. **Escalabilidad.** Crecen aumentando su capacidad para **aprender e innovar.**
2. **Identidad.** Saben qué son y qué representan.
3. **Agilidad.** operan con una fijación por la rapidez y la sencillez.



La nueva normalidad impulsa una cultura de aprendizaje mediante el **re-skilling** considerado como “el proceso de aprender nuevas habilidades para que pueda hacer un trabajo diferente, o de capacitar a las personas para que hagan un trabajo diferente” (Cambridge dictionary, 2022).

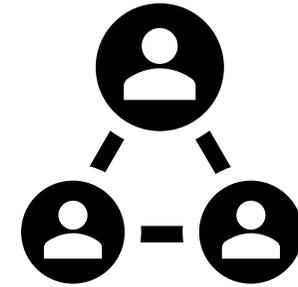
Este concepto de

“re-skilling”

Requerirá que los empleados se embarquen en un viaje de **aprendizaje híbrido** que incluya:



Aprendizaje tradicional
(capacitación, cursos digitales,
ayudas laborales)



Métodos no tradicionales
(acompañamiento, redes de
aprendizaje, personalización de la
experiencia...)

Metodología de la investigación

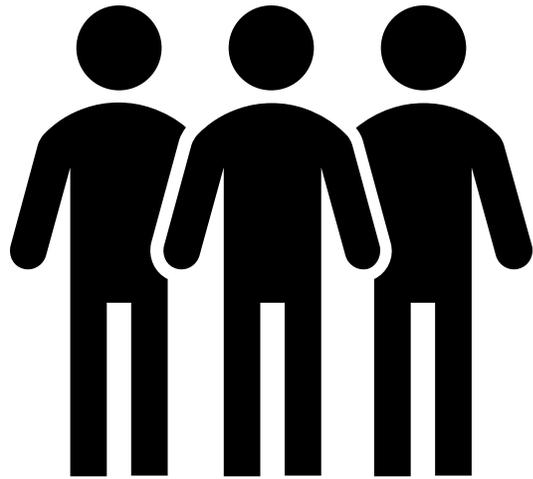
Fase	Paradigma	Tipo y diseño	Objetivo	Instrumento	Sujetos (informantes clave)
I Diagnóstico	Cualitativo	Tipo: Descriptivo, Diseño: no experimental transversal. Método: inductivo	Determinar los factores que impactan en la formación efectiva del capital humano a nivel regional, nacional e internacional que podrían impactar en el aumento de la productividad de las PyMEs yucatecas.	Guía de entrevista 1	Empresarios que han recibido Formación en Capital Humano del estado de Yucatán.
				Guía de entrevista 2	Expertos en formación: asesores, empresas capacitadoras privadas, organismos de gobierno, cámaras empresariales e incubadoras.

Fase	Objetivo
II. Diseño del programa.	Construir un sistema integral para la formación del capital humano considerando el análisis de los factores más importantes arrojados en los diagnósticos realizados y el marco teórico que lo sustenta.

Fase	Paradigma	Tipo y diseño	Objetivo	Instrumento	Sujetos (muestra)	Indicadores
III Implementación	Cuantitativo	Tipo: correlacional-causal. Diseño: pre experimental. Método: Deductivo	Aplicar el sistema integral para la formación del capital humano y evaluar su impacto en la productividad de las áreas donde se aplicará.	Aplicación de Pre-test y Post- test construidos como Encuesta tipo Likert para medir la efectividad del sistema integral para la formación de capital humano.	Área asignada por la empresa seleccionada para recibir la formación.	Indicadores de actuación Key Performance Indicator (KPI) que evidencie el desempeño del área a evaluar.

Resultados

Informantes clave Empresarios



Aplicación de
Guía de Entrevista 1:
37 ítems
17 empresarios yucatecos de
PyMEs que han recibido
Formación en Capital Humano.

Plataforma: Google Meet
Período: Julio-Noviembre
2021.



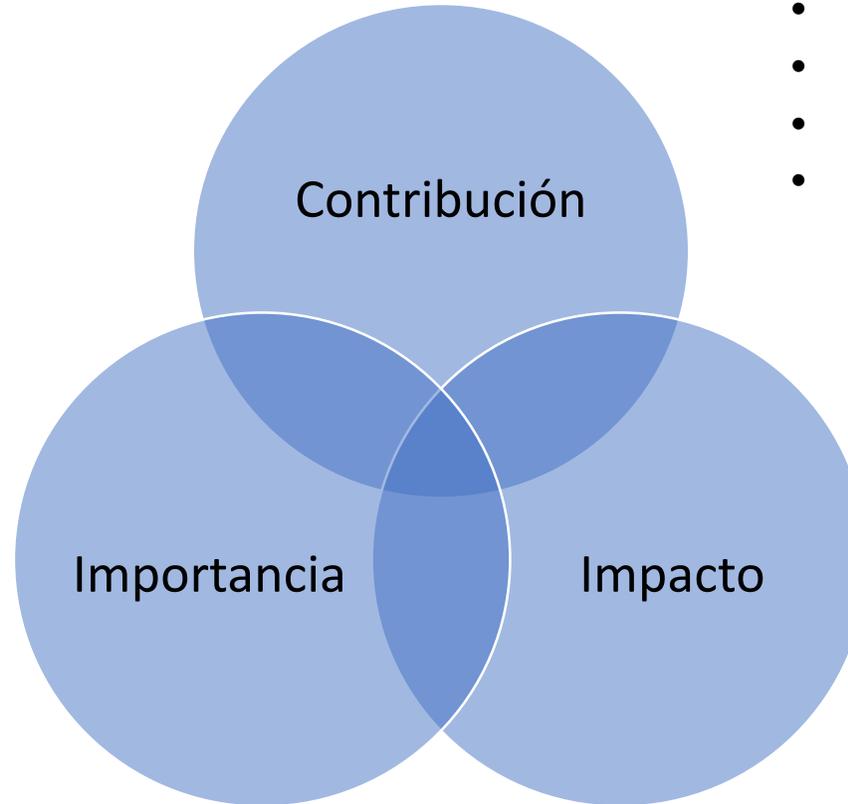
Cadenas textuales

Categorías

	Contribución	Importancia	Impacto	Criterios que las empresas utilizan para determinar al organismo que les brinde la capacitación en Formación de Capital Humano	Información solicitada para la planeación de la capacitación en Formación de Capital Humano
Informante 1	Es lo más importante pues gracias a ellas nuestro servicio y expansión de empresa se dio.	Es importante para permitirnos ofrecer más y mejores servicios y cubrir las necesidades del mercado y clientes actuales.	Crecimiento productividad , crecimiento personal y económico de los colaboradores.	Actitud de servicio, responsabilidad y honestidad.	Contenidos y tiempos de la capacitación.
Lo No dicho	Los empresarios tienen dificultades para formar a su personal, principalmente por la fuga de talentos.	Saben que es más caro un colaborador sin formación que uno que no lo recibe.	Relacionan el impacto con la productividad y mejora en la empresa y áreas.	No aplica	No aplica
Resultados	Al diseñar el Sistema Integral de Formación de Capital Humano se analizará el desempeño de los colaboradores en la empresa.	La Formación de Capital Humano es parte importante para el desarrollo de las empresas.	Se debe de medir el impacto de sistema integral de Formación de Capital Humano enfocado a la productividad de la empresa.	Se consideraron todas y cada una de las aportaciones para diseñar el Sistema Integral de Formación de Capital Humano que se propone en este trabajo.	Se consideraron todas y cada una de las aportaciones para diseñar el Sistema Integral de Formación de Capital Humano que se propone en este trabajo.

Análisis a través de Matriz de convergencia

- Expansión.
- Valores
- Productividad
- Innovación
- Disposición
- Adaptación
- Involucramiento



- Productividad
- Mejora de los procesos

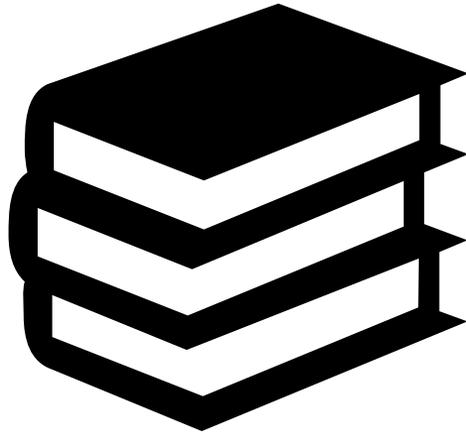
- Mejores servicios
- Cubrir las necesidades del mercado.
- Eje rector en la operación empresarial.
- Identificación de áreas de oportunidad

Recomendación por la cámara empresarial a la que pertenecen o las autoridades que requieran cambios.



Actitud de servicio, responsabilidad y honestidad Disponibilidad, interacción conocimiento.

Los criterios que las empresas utilizan para determinar al organismo que les brinde la formación de capital humano son:



La información solicitada a las empresas por los expertos para la planeación de la formación de capital humano es:

1. Necesidad de formación de la empresa.
2. Procesos y políticas de la empresa.
3. Contenidos y tiempos de la formación (incluyendo la modalidad a distancia o remota).



Los **principales atributos** que consideran deben de tener un programa de Formación de Capital Humano.

1. Enfoque de la formación debe ser innovador y humanista.
2. Relación con el alcance de los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.
3. Desarrollo instruccional orientado a la productividad.
4. Solución efectiva a los problemas pertinentes al contexto empresarial.

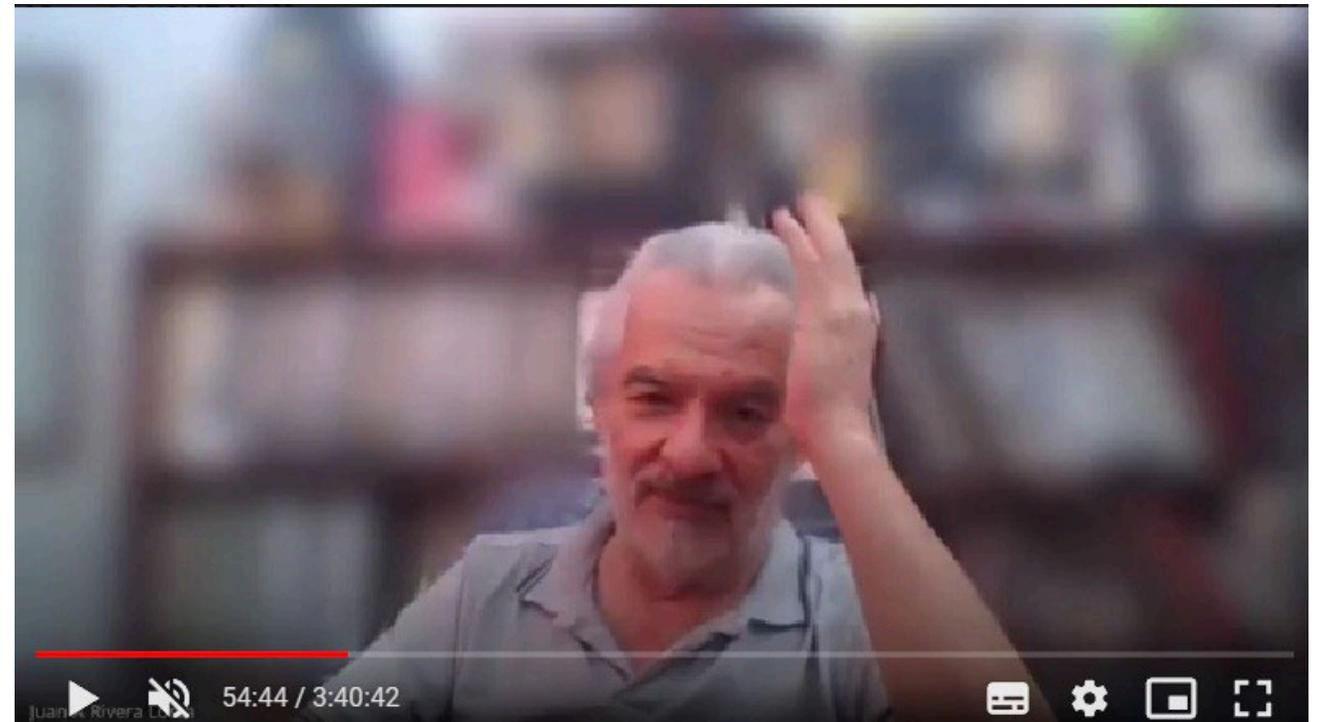
Informantes clave

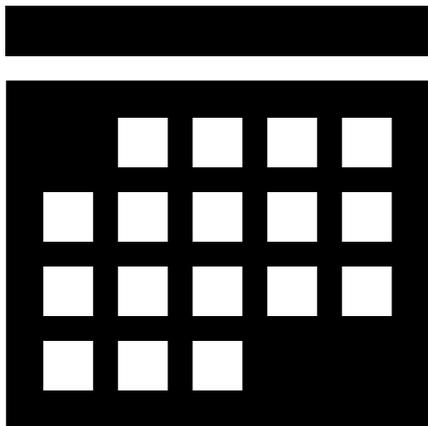
Expertos: asesores, empresas capacitadoras privadas, organismos de gobierno, cámaras empresariales e incubadoras.



Aplicación de
Guía de Entrevista 2:
19 ítems
18 expertos en la Formación de
Capital Humano.

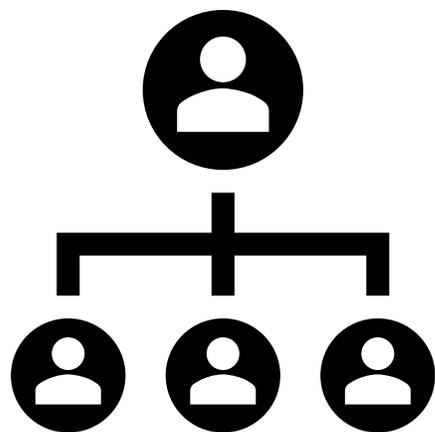
Plataforma: Google Meet
Período: Julio-
Noviembre 2021
Análisis a través de
Matriz de convergencia.





Establecimiento
del programa de
Formación de
Capital Humano.

- **Sector privado y asesores independientes:**
Fijan horarios a través de cronogramas establecidos por la PyMEs que los contrata.
- **Sector gubernamental/incubadora/cámaras:**
Las PyMEs se adecúan a la calendarización pre-establecida por la dependencia que brinda el servicio.



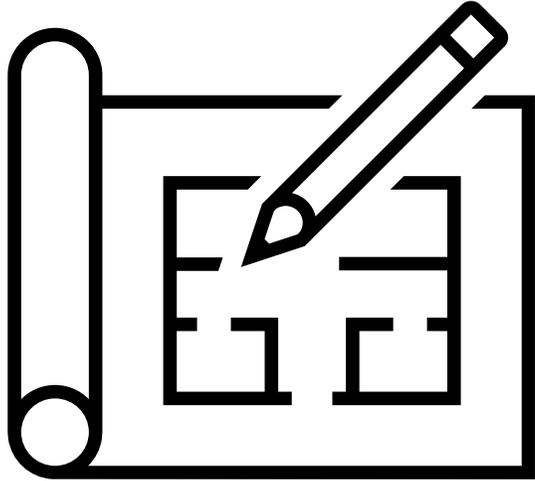
Áreas que se involucran
en la Detección de
Necesidades de
Aprendizaje (DNA).

1. Dirección y gerencia.
2. Recursos Humanos.
3. Socios y accionistas.



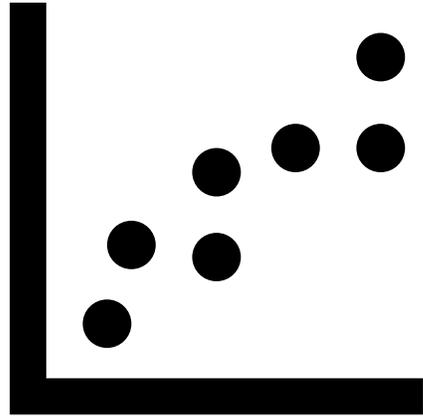
Elementos importantes
para diseño de
contenidos para
Formación de Capital
Humano.

1. **Perfil del colaborador a formar:** Demografía, escolaridad, funciones y rangos.
2. **Características del proyecto de formación:** presupuesto, utilidades, satisfacción del cliente.
3. **Características del área a formar:** Indicadores de desempeño, producto final, procesos que realizan, giro comercial, ambiente laboral, disposición al cambio.



Métodos y herramientas para implementar el programa de Formación de Capital Humano.

- **Formación con métodos tradicionales de manera presencial:** Se realiza en salas de capacitación y se implementa material didáctico, ejercicios prácticos, exposiciones y dinámicas in situ. La atención y retroalimentación del instructor es inmediata.
- **Formación con métodos no tradicionales de manera remota:** Se realiza en línea (en vivo) por medio de plataformas virtuales o de manera autónoma a través de repositorios digitales. La atención y retroalimentación del instructor depende de la modalidad.



Medición de la eficacia del programa.

1. **Tangible:** Resultados y avances medibles a través de indicadores.
2. **Intangible:** Aplicación de conocimientos en la operación diaria.
3. **Satisfacción:** Cuestionario de salida orientada a calidad sobre la formación recibida.

Fase II: diseño del Sistema integral para la formación de capital humano.

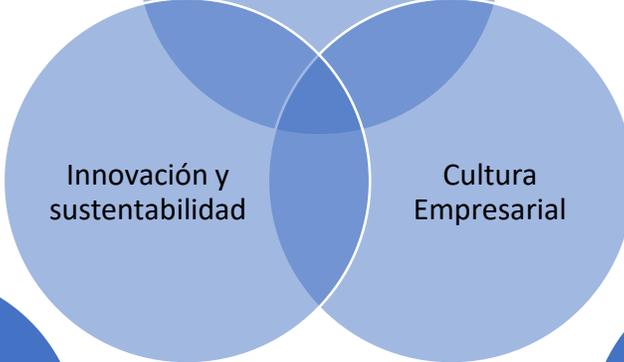
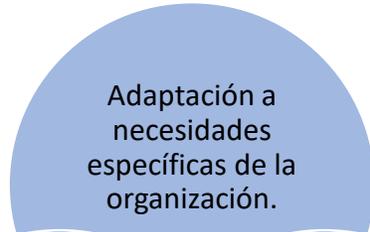
1. Seguimiento.
2. Encuestas.
3. Cuestionarios.
4. Cumplimiento de indicadores.
5. Productividad.
6. Análisis de resultados.
7. Evaluaciones de desempeño después de la formación.



1. Plataforma digital
2. Observación.
3. Información sustancial de la PyME.
4. Entrevistas a los involucrados.



1. DNA.
2. Situación actual y contextual.
3. Competencias requeridas y evaluaciones de desempeño.
4. Entrevistas Alta dirección vs. Personal operativo.



1. Determinar áreas a Formar.
2. Elaboración del contenido y objetivos de aprendizaje.
3. Definir horarios, espacio requerido, equipo y grupos de trabajo.
4. Establecimiento de objetivos, metas, indicadores para evaluación de la efectividad.



1. Re skilling
2. Métodos Tradicionales.
3. Métodos no tradicionales (acompañamiento, redes de aprendizaje, personalización de la experiencia).



Fuentes de Información

Alhalboosi, F. H. (2018). *Human Resource Development*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.

Al-Khayyat, R., & Elgamal, M. (1997). A macro model of training and development: validation. . *Journal of European Industrial Training*, 87-101.

Alles, M. (2009). *Construyendo talento : Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Granica.

Bahlis, J., & Tourville, S. (2005). Where training resources should be allocated. *Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference* (pág. 1). I/ITSEC).

Beardwell, I., & Holden, L. (2001). *Human resource management. A contemporary approach*. Essex: Pearson Education Limited.

Beheshti, N. (2021). *Forbes*. Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com/sites/nazbeheshti/2019/01/23/improve-workplace-culture-with-a-strong-mentoring-program/?sh=4bb177b176b5>

Bierge, E. (2021). 'Reskilling' y 'upskilling': renovarse en tiempos de incertidumbre. *BBVA*.

Boissier, S. (2002). *Conversaciones Sociales y Desarrollo Regional*. Talca, Chile: Editorial Universidad de Talca.

Cambridge dictionary. (7 de enero de 2022). *Cambridge dictionary*. Obtenido de <https://dictionary.cambridge.org/es-LA/dictionary/english/reskilling>

Diez, J., & Abreu, J. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso. *Daena: International Journal of Good Conscience*. , 97-144.

Friedemann, R. (2004). *La gestión pública en el siglo XXI, anticipando los cambios que vienen*. Santiago de Chile: Corporación de Promoción Universitaria.



Anáhuac
Mayab

Gracias