

TESIS
2375
5

UNIVERSIDAD DEL SALVADOR

Facultad de Ciencias Económicas

Tesina de Grado

Administración de Pymes

Capacitación de recursos humanos en Pequeñas y Medianas Empresas



USAL

Andrea Viviana Costantino

DNI N° 26.052.466

Tutora: Dra. Carina Perrone

Indice

Objetivos del trabajo	1
Introducción	2
Evaluación del desempeño	7
La capacitación	9
Concepto	9
El ser humano como factor de cambio de una organización	10
Las etapas de la capacitación	11
Relación costo – beneficio	16
Tipos de capacitación	18
Capacitación en el trabajo	18
Capacitación fuera del trabajo	19
<i>Coaching: una manera diferente de capacitar</i>	20
Los resultados de la capacitación	23
Necesidades de una Pyme	24
La capacitación por tipo de empresa	25
Planes de capacitación para Pymes	28
Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa	29
Instituto Nacional de Educación Tecnológica	32
Programa de capacitación y reconversión del comercio minorista	35
Fundación Cane	36
Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria	37
Instituto de Desarrollo Empresario Bonaerense	40
Instituto Nacional de Tecnología Industrial	43
Confederación General Económica - Grupo Educativa ESBA	46
Siderca	47
Banco Interamericano de Desarrollo	50
Mercadoempresarial.com	52

Capacitación en las Pymes del mundo _____	53
Claves para la capacitación en las Pymes _____	55
Internet reduce los costos de la capacitación _____	57
Una experiencia en una Pyme _____	61
Conclusiones _____	63
La relación del contador público con las Pymes _____	65
Conclusiones _____	70
Bibliografía _____	74
Indice _____	76



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Objetivos del trabajo

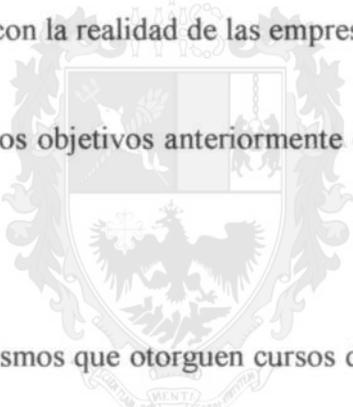
Me introduzco en el tema de capacitación del personal desarrollando su concepto para cumplir con el objetivo principal de determinar su implementación en las pequeñas y medianas empresas en la actualidad de nuestro país. A través de la definición del rol económico de las Pymes en Argentina y en el mundo, fundamentar la importancia de capacitar al personal.

Además pretendo relacionar las actividades de capacitación de recursos humanos con la profesión de contador público, intentando encontrar puntos en común entre las mismas. Pretendiendo buscar el rol del contador en las Pymes en las que desempeña sus funciones y de ser posible, encontrar la mejor actitud que el profesional debe tomar.

Otro objetivo es encontrar algún caso real en el cual se haya implementado algún tipo de plan de capacitación o entrenamiento del personal. La idea es relacionar los conceptos teóricos desarrollados con la realidad de las empresas.

Para el cumplimiento de los objetivos anteriormente citados, se llevaron a cabo los siguientes procedimientos:

- ✓ Consulta bibliográfica
- ✓ Consulta vía internet
- ✓ Consulta en los organismos que otorguen cursos de especialización destinados a Pymes.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Introducción

La capacitación y el desarrollo del recurso humano forman parte de la responsabilidad social y económica de las organizaciones. Su propósito es mejorar las aptitudes y capacidades para ampliar las experiencias y facilitar la toma de decisiones de manera que éstas sean más acertadas, brindar nuevos conocimientos aplicables a las tecnologías existentes y preparar para otras tecnologías.

Al desarrollar capacidades creativas y de innovación se incrementa la confianza en uno mismo y se multiplican las oportunidades de adelanto personal y social. La idea central es la creación de un clima favorable, con un efecto significativo sobre el aumento de la productividad no sólo individual, sino también de la organización.

Cabe mencionar que en las últimas décadas se presenta en la economía internacional la manifestación de la globalización, la cual indirectamente afecta el modo en el que una empresa mantiene y desarrolla sus recursos, de los cuales, el más valioso es el recurso humano.

El fenómeno de la globalización de mercados no representa un hecho fortuito e imprevisto. Aparece en una economía dada como consecuencia de adoptar ciertas medidas políticas en un país que llevan a un cambio de las condiciones hasta ese entonces imperantes, sin un proceso de paulatina adaptación.

El primer impacto se verifica en la imposibilidad de competir sin ventajas comparativas diferenciadoras, por lo que el sistema entra en crisis. La única forma de enfrentar la nueva amenaza consiste en preservar la presencia del país.

La globalización impacta una economía en la medida que la política de ese país sea permeable a la competencia. El resultado inevitable que se presenta es un mercado en el cual impera la competitividad. Y esa competencia no fue paulatinamente impuesta sino que

de manera abrupta. Ese cambio dejó, y sigue dejando sus víctimas; pero los sobrevivientes son conscientes que para seguir en esa competencia deberán cambiar, lo cual significa ser más eficientes.

La eficiencia que permita mayor competitividad implica una mejor utilización de los recursos de la empresa. Los recursos de información se usan, se procesan o se archivan, periódicamente los archivos se limpian, y la información ya inútil se elimina. Los recursos materiales normalmente se desgastan y a raíz de su uso paulatinamente se van depreciando hasta la total pérdida de valor. El único recurso que emplea la empresa que, convenientemente utilizado, capacitado y motivado, acrecienta su valor es el recurso humano.

El desarrollo de las organizaciones depende del desarrollo de sus integrantes, es decir de sus recursos humanos, pues es éste el recurso que con sus acciones torna productivo al resto de los recursos. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, podría formularse la siguiente pregunta: ¿por qué si el recurso humano es tan importante para la empresa, ésta lo deja ir, generando un constante aumento del nivel de desempleo?

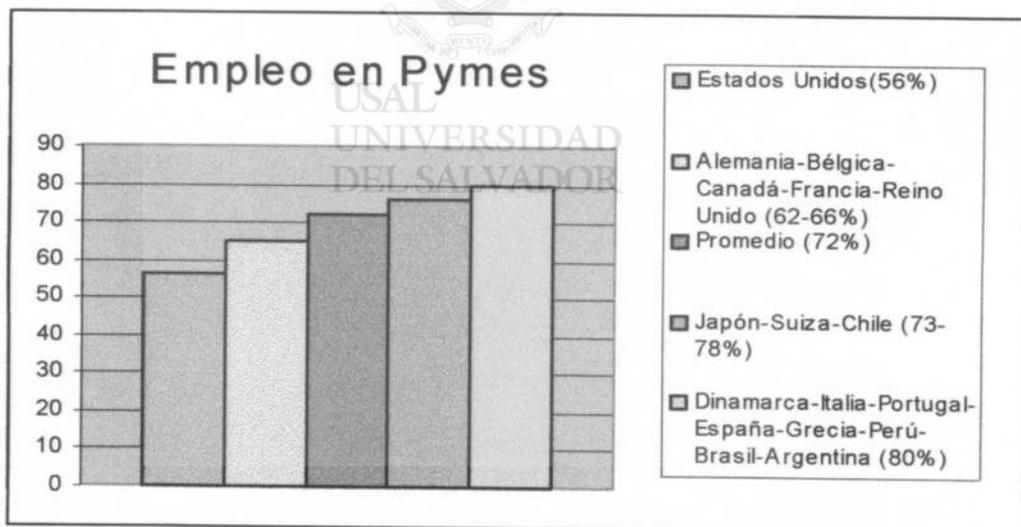
De acuerdo a lo ocurrido en la última década a medida que crecía el índice de producción industrial y aumentaba el PBI (Producto Bruto Interno), se incrementaba el índice de desempleo, debido, tal vez, a la concurrencia de dos factores: el incremento de la PEA (población económicamente activa) y un factor de sustitución de hombre por máquina.

Entonces aquí encontramos uno de los factores del actual desempleo, a medida que el hombre se perfecciona son importantes los avances tecnológicos, lo que si bien, por un lado ayuda a una mayor eficiencia, por el otro torna al ser humano un tanto prescindible. Esto es así porque la máquina reemplaza al hombre. Puede concluirse que es ésta una razón más para que el ser humano se capacite constantemente, ya que al aumentar sus conocimientos y habilidades no existirá máquina capaz de sustituirlo.

Además la mano de obra expulsada, o que se encontraba no empleada, era la de menor capacitación. Conforme la información impartida por el Censo Económico Nacional de 1994, en el caso de la industria, las Pymes representan el 96% de la ocupación. Por tanto, la solución al problema de desocupación, pasa, al menos en parte, por enfatizar en la capacitación. En síntesis, las Pymes son, en cierta medida, el motor de la economía de los países.

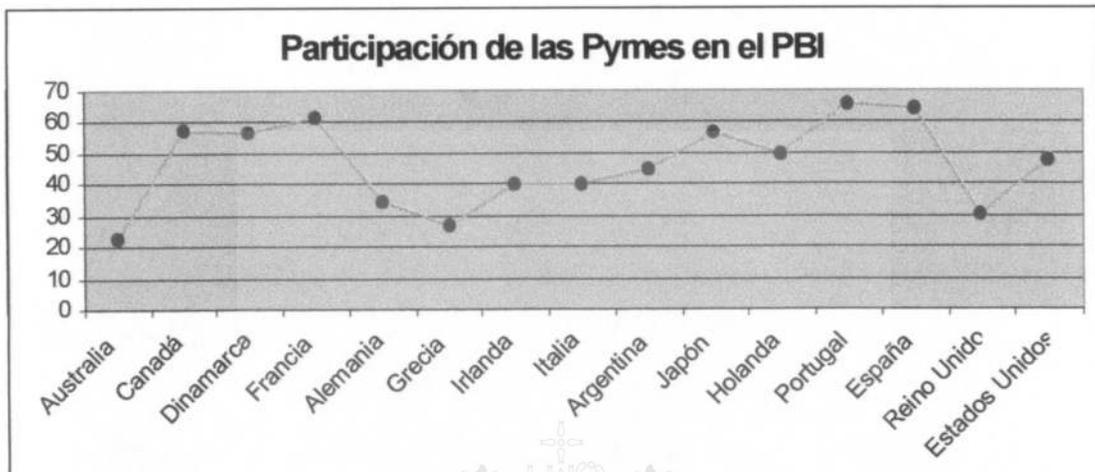
Existen más datos que demuestran que las Pymes, en parte movilizan la economía de un país. Algunos de ellos pueden ser:

- Según John Naisbitt, XVI Convención Nacional de Ejecutivos de Finanzas, Las Pymes representan el 50% de las exportaciones de los Estados Unidos.
- El 90% del producto bruto de Estados Unidos está en manos de empresas que no figuran entre las 500 empresas más grandes.
- Con respecto a las Pymes porteñas, las mismas generan el 90% de la producción de la ciudad.
- Según FIEL (Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas) el porcentaje de participación de las Pymes en el empleo (1994) puede ser representado a través del siguiente gráfico:



Fuente: FIEL

- Por último, también es importante representar la participación que este sector empresarial posee en el PBI de los países, que a grandes rasgos contribuyen entre el 30 y el 70% del PBI:



Fuente: INDEC

Vista ahora la importancia que representan estas empresas, hay que empezar por capacitar al empresario Pyme, para que descubra el beneficio que le aporta la permanente capacitación de sus trabajadores, ya que de los recursos que el empresario maneja, es el recurso humano el único que a través del tiempo aumenta su valor, en la medida que exista una permanente capacitación.

Entonces, a los fines de contrarrestar los efectos indeseables de la globalización, habría que centralizar los esfuerzos en las pequeñas y medianas empresas. Basados en que siempre han constituido el segmento más dinámico de la economía, habría que poner hincapié en la importancia de la capacitación en las mismas.

Habrá que comenzar a capacitar a los empresarios, para que ellos comprendan enteramente el desafío y sean capaces de interpretar adecuadamente las oportunidades.