

ARTÍCULOS ORIGINALES

Innovación en la detección de necesidades de capacitación de mipymes de la región sur de Veracruz, México

pp. 37-55

SUSANA CÉSPEDES GALLEGOS*

LIZBETH PAVÓN VALENCIA**

MIGUEL ÁNGEL CLARA ZAFRA***

* Doctora en Administración y Desarrollo Empresarial. Universidad Veracruzana, Veracruz, México. E-mail: scespedes@uv.mx. ORCID: 0000-0001-5035-207X. Google Scholar: https://scholar.google.com/ec/citations?hl=es&user=My_rhnEAAAAJ.

** Doctora en Alta Dirección. Universidad Veracruzana, Veracruz, México. E-mail: lipavon@uv.mx ORCID: 0009-0001-2216-6840. Google Scholar: <https://scholar.google.com/ec/citations?hl=es&user=PD8lmoMAAAAJ>.

*** Doctor en Ciencias Administrativas y Gestión para el Desarrollo. Universidad Veracruzana, Veracruz, México. E-mail: mclara@uv.mx. ORCID: 0000-0001-8152-0507. Google Scholar: <https://scholar.google.com/ec/citations?hl=es&user=qW7hgpkAAAAJ>.

**COMO CITAR ESTE ARTÍCULO****How to cite this article:**

Céspedes, S., Pavón, L. y Clara, M.Á. (2024). Innovación en la detección de necesidades de capacitación de mipymes de la región sur de Veracruz, México. *Revista Perspectiva Empresarial*, 11(2), 37-55.

Recibido: 15 de octubre de 2024

Aceptado: 16 de diciembre de 2024

RESUMEN **Objetivo.** Detectar las necesidades de capacitación de las mipymes de la región sur de Veracruz, México. **Metodología.** La metodología empleada es de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo y de corte transversal. La recolección de información se obtuvo de la aplicación de una encuesta validada mediante Google Forms, a una muestra de 75 empresas afiliadas a la Cámara Nacional de Comercio de Veracruz. **Resultados.** Los resultados demuestran que los colaboradores poseen una base sólida para desempeñar sus funciones; no obstante, se identificó la necesidad de enriquecer estas competencias con un enfoque más integral y alineadas a los retos del contexto global. **Conclusiones.** Los resultados indican que, si bien los empleados reciben formación, es fundamental que la adquieran en sus áreas específicas de interés para mejorar sistemáticamente sus habilidades y competencias.

PALABRAS CLAVE formación profesional, empresa, capital humano, competencia profesional.

Innovation in identifying MSMEs' training needs in the southern region of Veracruz, Mexico

ABSTRACT **Objective.** To identify the training needs of MSMEs in the southern region of Veracruz, Mexico. **Methodology.** The methodology employed is quantitative, descriptive, and cross-sectional. Data was collected by administering a validated Google Forms survey to a sample of 75 enterprises affiliated with the National Chamber of Commerce of Veracruz. **Results.** The findings suggest that employees possess a solid foundation for performing their duties; however, it was determined that these competencies should be further enhanced through a more holistic approach that aligns with global challenges. **Conclusions.** The results indicate that although employees undergo training, it is essential for them to acquire it in their specific areas of interest to systematically improve their skills and competencies.

KEY WORDS Professional Training, Company, Human Capital, Professional Competence.

Inovação na identificação das necessidades de formação das MPMEs da região sul de Veracruz, México

RESUMO **Objetivo.** Identificar as necessidades de treinamento das MPMEs na região sul de Veracruz, México. **Metodologia.** A metodologia utilizada é quantitativa, de abrangência descritiva e transversal. Os dados foram coletados por meio da aplicação de uma pesquisa validada usando o Google Forms para uma amostra de 75 empresas afiliadas à Câmara Nacional de Comércio de Veracruz. **Resultados.** Os resultados demonstram que os funcionários têm uma base sólida para desempenhar suas funções; contudo, foi identificada a necessidade de enriquecer essas competências com uma abordagem mais abrangente e alinhada aos desafios do contexto global. **Conclusões.** Embora os resultados indiquem que os funcionários recebem treinamento, eles também expressam a necessidade de treinamento em suas áreas de interesse para aprimorar sistematicamente suas habilidades e competências.

PALAVRAS CHAVE formação profissional, negócios, capital humano, competência profissional.

Introducción

La globalización ha provocado una innovación en las organizaciones, lo que ofrece beneficios a los clientes internos que se encargan de ejecutar los procesos. Las aportaciones de Schumpeter (2020) proponen que la innovación impulsa la capacitación y el desarrollo del talento humano en las organizaciones, lo cual evidencia que la detección de necesidades de capacitación es necesaria en economías en vías de desarrollo (Rosales-Córdova y Llanos, 2021; Clara, Céspedes y Sánchez, 2025). En este sentido la detección de necesidades de capacitación se reconoce como un proceso fundamental en la formación de capital humano y que permite identificar brechas de conocimiento, habilidades o competencias para las empresas, con la intención de diseñar intervenciones formativas que impulsen la innovación; estas iniciativas les interesa principalmente a las universidades y centros de investigación, consultorías privadas y profesionales independientes (León-Ramentol et al., 2021).

Por otro lado, la detección de necesidades de capacitación en las empresas permite contribuir a las capacidades del talento. Esto es coherente con los objetivos estratégicos de la organización; asimismo, fomenta una cultura de aprendizaje continuo que es clave para adaptarse a entornos dinámicos y competitivos (Bartram, Robertson and Callinan, 2020). De acuerdo con diversas investigaciones la capacitación dirigida puede mejorar de manera positiva la creatividad e innovación en los procesos de las organizaciones (Para-González, Jiménez-Jiménez and Martínez-Lorente, 2018); por eso, identificar necesidades de capacitación forma parte de las estrategias de los países en desarrollo que deseen retener el talento y evitar la migración del conocimiento hacia otras Naciones.

De acuerdo con la OIT (2024) la pandemia de la COVID-19 ha provocado una discrepancia en las competencias laborales, lo que obliga a las organizaciones a replantear sus estrategias de formación profesional. Es necesario implementar procesos de reconversión y recualificación para mejorar la productividad de los empleados, adaptándolos a nuevas funciones laborales y a la creación de perfiles profesionales emergentes

derivados de los avances tecnológicos y la digitalización dentro de un entorno capitalista y globalizado. De acuerdo con el “Estudio Económico de México 2024” de la OCDE (2024) el crecimiento económico de México ha generado una demanda de trabajadores altamente capacitados para enfrentar retos nacionales como el *nearshoring*, lo que favorece la inversión extranjera. La OCDE (2024) subraya la necesidad de reformas estructurales para transformar el aparato productivo del país con el fin de mejorar la competitividad, aumentar la productividad y promover la igualdad de oportunidades. También se deben fomentar la calidad educativa, el desarrollo tecnológico y la inversión, lo que aprovecha la ventaja geográfica de México frente a Estados Unidos para fortalecer su participación en las cadenas de valor económicas (Clara y Vega, 2021).

Para la UNESCO (2022) la Estrategia de Educación y Formación Técnica y Profesional —EFTP— destaca que el desarrollo de competencias y la creación de conocimiento dentro de las organizaciones constituyen recursos esenciales, ya que facilitan una educación inclusiva y promueven oportunidades de aprendizaje entre los colaboradores. Para lograrlo, las organizaciones deben cultivar tres tipos fundamentales de competencias: (i) las relacionadas con el aprendizaje, la colaboración y la mejora de las condiciones de vida; (ii) las competencias orientadas hacia el impulso del desarrollo sostenible y (iii) las competencias que favorezcan la creación de organizaciones y sociedades inclusivas y resilientes. La adquisición y desarrollo de esas competencias no solo facilitan el crecimiento económico y la productividad sino que también potencia la innovación. En el contexto de hoy las organizaciones deben afrontar retos globales derivados de la pandemia de la COVID-19, la rápida evolución tecnológica y digital, la expansión de la inteligencia artificial, el cambio climático y el ascenso de las economías emergentes (Clara et al., 2023).

Pérez y Alfonso (2023) sostienen que el activo más valioso dentro de las organizaciones es el capital intelectual de los colaboradores, por lo que la promoción del aprendizaje continuo y la gestión eficaz del conocimiento mediante programas de capacitación resulta fundamental para afrontar los retos globales (Céspedes-Gallegos, Zafra y de León, 2022). Hoy las organizaciones se enfrentan

a diversos obstáculos en cuanto a la capacitación tales como la resistencia de los altos directivos a invertir en el desarrollo de nuevas competencias y habilidades, la falta de tiempo, el desconocimiento sobre el impacto de la capacitación y los resultados derivados de la misma y la falta de reconocimiento de la capacitación como una ventaja competitiva clave para la generación de conocimiento, la innovación y el perfeccionamiento del desempeño laboral.

Según un informe del Prada y Rucci (2023) la capacitación requiere de una visión renovada que impulse la creación de habilidades y competencias, las cuales son esenciales para potenciar el crecimiento económico de las organizaciones y fomentar la creación de nuevas oportunidades. El contexto global demanda un enfoque transformador alineado con las tendencias emergentes de la cuarta revolución industrial, el envejecimiento poblacional, el cambio climático, la equidad de género y la diversidad, así como los efectos de la pandemia de la COVID-19.

De igual manera los resultados obtenidos en esta investigación muestran lo siguiente: el 65 % de los colaboradores expresa su expectativa de recibir capacitación por parte de las organizaciones, mientras que la falta de formación provoca una alta tasa de abandono laboral. Un 70 % de los empleados considera que la capacitación es un factor determinante para su permanencia en la empresa, mientras que el 40 % deja la organización debido a la falta de oportunidades de crecimiento. En términos de productividad, Latinoamérica presenta una del 25 % inferior a la de Estados Unidos. Asimismo, solo el 10 % de la población económicamente activa — PEA— recibe algún tipo de capacitación. Un 36% de las organizaciones enfrenta dificultades para cubrir vacantes y un 69 % prefiere contratar candidatos con experiencia previa en lugar de ofrecer formación interna. También persiste una brecha de género en la ocupación de puestos laborales. En suma, estos datos indican que la capacitación es un elemento esencial en las organizaciones modernas para mantenerse competitivas frente a las tendencias actuales. A su vez, según ManpowerGroup (2024), los principales hallazgos sobre el futuro del trabajo en 2024 se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Resultados sobre el futuro del trabajo 2024

Cambios demográficos	Adaptación tecnológica	Impulsores de la competencia	Elecciones individuales
Brecha generacional	El 28 % de los colaboradores percibe que la inteligencia artificial tendrá un impacto sobre sus actividades laborales.	El 62 % de los colaboradores considera que las organizaciones tomen acciones sobre aspectos medioambientales.	El 64 % de los colaboradores desea una semana laboral de 4 días.
Mano de obra femenina			El 45 % de los colaboradores desea elegir su horario laboral.
Creatividad e innovación			El 35 % de los colaboradores desea tener flexibilidad laboral.
Mano de obra inmigrante	Las organizaciones tienen un 23 % de rotación.	El 75 % de los colaboradores de la generación Z está a favor de la sostenibilidad.	El 78 % de los colaboradores desea tener un equilibrio laboral.
Colaboradores veteranos	La necesidad de capacitar en inteligencia artificial.	El 55 % de los líderes empresariales consideran que las organizaciones requieren de una transformación tecnológica.	El 76 % de los colaboradores considera estar abierto a la tecnología.
Reconversión en los cambios de carrera	Las organizaciones contratan colaboradores calificados.	Nuevas estrategias empresariales a través del <i>onshore, nearshore y offshore</i> .	El 76 % de los colaboradores desea obtener el éxito profesional.
La generación Z se integra al mercado laboral	Las organizaciones necesitan definir actividades que requieran de la inteligencia artificial.	La incertidumbre económica provoca que un 23 % de los colaboradores encuentren el trabajo que desean.	El 75 % de los colaboradores desea tener un salario justo.
Envejecimiento de la población	El 71 % de las organizaciones contrata colaboradores a través de la inteligencia artificial.	El 31 % de los colaboradores desea que los directivos comprendan los desafíos que enfrentan las organizaciones y proporcionen autonomía y flexibilidad.	El 71 % de los colaboradores desea que las organizaciones tengan una implicación social en el mundo global.
El 8 % de las mujeres prefiere colaborar a distancia	Las organizaciones consideran los siguientes indicadores de productividad: 40 % desarrollo profesional; 37 % metas y objetivos; 36 % cultura de trabajo positivo; 24 % eficiencia tecnológica; 22 % comunicación y colaboración; 20 % adopción de tecnología.		El 60 % de los colaboradores desea desarrollarse profesionalmente.
El 7 % de las mujeres desea colaborar plenamente			
El 85 % de las mujeres desea autonomía en el campo laboral			
Los países con mejor talento laboral: Estados Unidos, Australia, Israel, Singapur y Reino Unido			

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

La capacitación se considera un recurso crucial para asegurar el aprendizaje continuo y la creación de conocimiento dentro de las organizaciones. El capital intelectual, como activo intangible, requiere ser constantemente alimentado y retroalimentado para desarrollar las competencias y habilidades necesarias para afrontar los desafíos del contexto global. Esta región se reconoce por poseer un puerto internacional y un punto logístico estratégico debido a su infraestructura de canales logísticos que facilita las actividades en los sectores comercial, industrial y de servicios. De acuerdo con Data México (2024) las mipymes en el Estado de Veracruz tienen una distribución sectorial que incluye un 5,80 % dedicado al comercio, un 44,8 % al comercio al por menor, un 13,4 % a hoteles y restaurantes, un

11,9 % a la manufactura, un 4,07 % a los servicios de salud y asistencia social, un 2,6 % al comercio al por mayor y un 1,95 % a los servicios profesionales. Estas mipymes desempeñan un papel crucial en el fortalecimiento del sistema económico, reconocen el rol de la mujer como agente de cambio, contribuyen al desarrollo regional y preservan las tradiciones, costumbres y la cultura de las familias empresarias.

En este sentido la presente investigación se plantea en el marco de las políticas de innovación que impulsan la capacitación en la región, estableciendo como objetivo de investigación el detectar las necesidades de capacitación de las pymes. Para su comprensión, el estudio se encuentra estructurado por la construcción de un marco

teórico en el que se analizan la capacitación en la formación del talento humano, la innovación y la creatividad en economías emergentes y el estado de las pymes en México, posteriormente se analizan los resultados obtenidos y se presentan las principales conclusiones obtenidas de las pymes de la región.

Revisión de la literatura

La capacitación en la formación de talento humano

En un mundo globalizado, dinámico y cambiante las organizaciones deben ser resilientes ante los acelerados avances de la tecnología y la ciencia. De igual manera ante los cambios inminentes en la demografía, cambios sociales y culturales que ofrecen una perspectiva basadas en la diversidad y la equidad (Clara y Vega, 2020). Para ello la consciencia empresarial y las decisiones de los directivos son indispensables para favorecer la generación de habilidades y capacidades de los colaboradores a nivel individual, en equipo y en lo organizacional.

Según lo planteado por González et al. (2019) la internacionalización es un proceso ineludible para las mipymes a nivel global, condicionado por el avance tecnológico y la importancia de la satisfacción del cliente. Bajo este contexto, la capacitación se presenta como un elemento clave para que las organizaciones puedan competir de manera efectiva y asegurar su sostenibilidad en el mercado, contribuyendo al crecimiento económico de la sociedad. Las organizaciones que invierten en la formación de su personal no solo adquieren un mayor entendimiento del entorno sino que también están mejor posicionadas para identificar oportunidades de mercado, desarrollar una visión prospectiva de productos y servicios, establecer alianzas estratégicas, fomentar la innovación, generar empleo para mitigar la pobreza y promover el desarrollo social. Por su parte, Ferrando y Callohuanca (2020) destacan que el

talento humano constituye un recurso intangible y estratégico esencial para impulsar el aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias gerenciales. Sin embargo advierten que la carencia de programas de capacitación puede obstaculizar el crecimiento empresarial, limitar el desarrollo profesional, dificultar el cumplimiento de metas organizacionales y restringir la capacidad de gestión del cambio.

De manera similar, Obando-Changuán (2020) sostiene que la capacitación desempeña un papel esencial con un impacto significativo en las mipymes de América Latina debido a que facilita la formación de colaboradores altamente calificados y comprometidos, promueve la eficiencia y eficacia organizacional y amplía el conocimiento sobre la dinámica interna de las empresas. A su vez, contribuye al fortalecimiento de una cultura y un clima laboral favorables que incrementa la capacidad operativa y potencia las habilidades del talento humano. Por esto, la capacitación debe ser diseñada de forma sistemática y planificada para garantizar resultados productivos y competitivos que puedan ser evaluados de manera tangible. En consonancia, Honores et al. (2020) destacan que la capacitación constituye una herramienta estratégica para promover el aprendizaje colaborativo, la creatividad y la innovación. También favorece la construcción y reconstrucción de conocimientos y la adquisición de nuevos aprendizajes vinculados a aspectos académicos, sociales y psicológicos. Estas dinámicas permiten a los colaboradores desarrollar una comprensión social más profunda de su entorno. La implementación de programas de capacitación responde tanto a las exigencias del mercado como a las prioridades organizacionales, orientándose a la mejora continua del desempeño laboral y a la adopción de nuevas filosofías de trabajo. Así las cosas, en la tabla 2 se presentan algunas definiciones relacionadas con el talento humano en las organizaciones.

Tabla 2. Definiciones de talento humano en las organizaciones

Autores	Definiciones
Chiavenato (2009)	El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas (incluido el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida.
Pardo-Enciso y Porras-Jiménez (2011)	Consiste en una cuidadosa atención a las necesidades humanas, por lo que puede crecer y prosperar cualquier organización.
Genesi et al. (2011)	Consideran el talento humano como aquellas personas capaces de generar trabajo en menos tiempo y con mayor esfuerzo y calidad posible.
Suárez (2011)	Es un área sujeta a diversas transformaciones en los últimos años. Ante este escenario complejo y cambiante los líderes y gerentes deben sostener búsquedas constantes de nuevas prácticas, tendencias y soluciones que permitan hacerle frente a las nuevas realidades, demandas y exigencias del mundo organizacional.
Moreno y Godoy (2012)	El talento humano está fortalecido por tres elementos, a saber: capital intelectual; capital humano y capital social.
Díaz, Espinoza y Valencia (2013)	Es considerada como factor generador de productividad a partir de la interacción entre el capital intelectual y la experiencia que conlleva el agregar valor a la organización.
Chávez y Vizcaíno (2017)	El concepto de talento humano debe trascender más allá de los dotes intelectuales y hace referencia al capital intangible, el capital humano y capital social de las organizaciones.
Arenas y Bayón (2020)	Un proceso cambiante en el que están inmersos diferentes factores de corte intelectual, político, económico, social y tecnológico. Este debe ser considerado como un elemento fundamental y base del éxito organizacional.

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

A partir de lo señalado se reconoce que el talento humano constituye un motor esencial para garantizar un trabajo de alta calidad, resolver retos y desafíos emergentes, fortalecer el capital intelectual y promover la productividad, factores que inciden directamente en el éxito empresarial. En este sentido Díaz y Marrero (2021) plantean que las organizaciones deben revalorizar el capital intelectual (en especial en un contexto impulsado por la interacción dinámica entre sociedad, ciencia y tecnología). Por ello consideran que la capacitación se debe entender como un conjunto integral de técnicas, herramientas y métodos enfocados en el puesto de trabajo con el objetivo de fomentar el desarrollo de estrategias, el crecimiento profesional, la generación de capacidades dinámicas y la aplicación efectiva del conocimiento adquirido. Así pues, las organizaciones contemporáneas están

llamadas a valorar el conocimiento y priorizar el aprendizaje continuo de sus colaboradores como pilares fundamentales para la creatividad e innovación. De manera complementaria, Villadiego y Calics (2022) destacan que las organizaciones deben considerar las tendencias emergentes en la gestión organizacional derivadas de la pandemia de la COVID-19. Entre estas tendencias se encuentran la necesidad de una mayor adaptación por parte de los colaboradores, la búsqueda de un equilibrio laboral, la relevancia del trabajo en equipo, el desarrollo del potencial humano alineado con los objetivos organizacionales y la adopción de esquemas de trabajo flexibles. Desde esta perspectiva, la capacitación adquiere un rol central para enfrentar los cambios del entorno organizacional.

Díaz et al. (2023) destacan, por su parte, que el talento humano desempeña un papel determinante en la diferenciación de las organizaciones. Aquí se hace imprescindible un rediseño organizacional que responda a las demandas de la transformación digital, la revolución tecnológica y el impacto de la inteligencia artificial. Este rediseño debe facilitar que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos, desarrollen habilidades y competencias y adopten formas innovadoras de trabajo, contribuyendo a fortalecer la fidelidad laboral y el compromiso con el aprendizaje continuo. El talento de los colaboradores representa una oportunidad estratégica para la generación de riqueza y la promoción de un clima laboral seguro. También permite impulsar el desarrollo personal y profesional, reconocer el desempeño, fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal, garantizar una remuneración justa y consolidar el compromiso organizacional.

Innovación y creatividad en economías emergentes

La innovación surge como resultado del capital intelectual que los colaboradores aportan a una organización. Este recurso permite desarrollar nuevos productos y servicios, atender de manera efectiva las necesidades de los clientes actuales y potenciales y fortalecer la capacidad competitiva frente a otras organizaciones. Según Canizales (2020) la innovación representa una fuente esencial de progreso a nivel global, sustentada en actividades de investigación y desarrollo, en el talento humano, y en el reconocimiento de las nuevas demandas tanto de los consumidores como del mercado. Estos elementos son fundamentales para enfrentar la competencia, generar valor y establecer ventajas competitivas. En este sentido la capacitación se considera crucial debido a que las organizaciones, al ser sistemas vivos, necesitan procesos constantes de retroalimentación para garantizar su sostenibilidad en el mercado.

Por su parte, Ruíz, Altamirano y Tonon (2021) señalan que los países con economías emergentes (como, por ejemplo, India, Brasil, México, Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia) destacan por presentar un alto riesgo y rendimiento sobre la inversión. Franco y Uribe (2022) complementan esta visión al afirmar que la innovación en las organizaciones implica la implementación

de nuevos productos, procesos, tecnologías, estrategias de marketing y prácticas de gestión organizacional. En estos países emergentes las economías se caracterizan por valorar factores tales como las condiciones sociales, la remuneración justa, la infraestructura física, las políticas públicas, el apoyo gubernamental, la motivación del personal y la capacitación orientada al enriquecimiento del capital intelectual. También destacan la adaptabilidad al cambio, el avance tecnológico, la investigación y la atención a aspectos laborales como claves para su desarrollo. Mientras que Rijalba y Litano (2021) subrayan que los países emergentes también se distinguen por su crecimiento económico, estabilidad financiera, impulso del PIB, condiciones crediticias favorables, atracción de inversión extranjera, apertura comercial y estrategias sólidas para enfrentar riesgos e incertidumbres. Asimismo, la disciplina fiscal es un elemento clave en su desempeño económico.

Lara y Cervantes (2022) exponen que para las pymes las economías emergentes representan una oportunidad clave para fortalecer su capacidad tecnológica, impulsar la internacionalización, fomentar el crecimiento económico y a la vez afrontar desafíos relacionados con la administración de fuentes de ingreso y la generación de riqueza. Aquí se identifican países como Brasil, Chile, India, México, Malasia, Marruecos, Perú, Filipinas, Polonia, Sudáfrica, Tailandia y Turquía como referentes en esta categoría.

Según estos autores, la innovación es un elemento indispensable para transformar la cadena de valor, diseñar nuevos modelos de negocio, desarrollar plataformas digitales, invertir en tecnología, optimizar el uso de redes sociales, aprovechar las ventajas de la marca y potenciar la capacidad operativa de las organizaciones. Estos componentes para ser efectivos requieren de un capital intelectual altamente capacitado, capaz de generar ventajas competitivas y enfrentar los riesgos e incertidumbres inherentes a un entorno globalizado. Adicionalmente Dorado et al. (2022) subrayan que las economías emergentes fundamentan su desarrollo en el aprendizaje, el conocimiento y el capital intelectual. La transformación de estos elementos es esencial para fomentar la innovación y, consecuentemente, promover la formación de “trabajadores del

conocimiento”; trabajadores, indispensables en una economía contemporánea que pone al conocimiento como pilar central de su dinamismo.

Hoy las organizaciones intensivas en conocimiento —OIC— se clasifican en diferentes tipos como creativas, profesionales y de servicios, además se distinguen según su tamaño. El conocimiento es un elemento clave en el diseño de estrategias, la competencia en el mercado y la creación de ventajas competitivas. En este sentido se considera que el conocimiento se debe mantener actualizado mediante procesos de capacitación continua, esto permite que se convierta en la materia prima que fomenta el trabajo colaborativo al interior de las organizaciones. En apoyo a esta idea, Becerril-Elías y Merrit (2021) afirman que diversas investigaciones (como las de Porter (1990), Prahalad (1990), Tjemkes, Vos y Burgers (2017), Coletti y Landoni (2018), Zhao et al. (2018) y Muwardi et al. (2020)) coinciden en que el conocimiento es fundamental para promover la innovación en los mercados emergentes. Para lograrlo, las organizaciones deben desarrollar habilidades organizacionales básicas que reflejen una mejora continua en sus actividades; adaptándose al cambio y adoptando estrategias que favorezcan la creación de alianzas interorganizacionales, lo que facilita el aprendizaje y la generación de conocimiento.

A raíz de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, Demuner-Flores, Saavedra-García y Cortes (2022) plantean que la pandemia tuvo un impacto negativo significativo en las pymes en México; esto llevó a la resiliencia a convertirse en una estrategia clave para las organizaciones. Este concepto se entiende como la capacidad de una unidad económica para adaptarse a cambios inesperados en su entorno. En este sentido es fundamental el desarrollo de talentos y competencias que fomenten nuevos aprendizajes y conocimientos, impulsando la innovación y alineándola con las estrategias empresariales. La crisis, por tanto, representa una oportunidad para que las pymes innoven en sus procesos productivos. En consonancia con lo anterior, Botero-Gómez (2023) concluye que la sostenibilidad se ha convertido en una preocupación global para las pymes; de ahí que subraya que la innovación es un recurso esencial para enfrentar el riesgo, la incertidumbre y la posibilidad de fracaso, al mismo tiempo que permite aprovechar las nuevas oportunidades que

brindan las economías emergentes para generar aprendizajes significativos.

Por su parte, Molina-Ayala y Piedra-Aguilera (2024) identifican que uno de los principales desafíos que enfrentan las pymes para innovar en mercados emergentes están relacionados con aspectos financieros, económicos, sociales y políticos. Esto incluye la gestión de los recursos de la organización, la competencia, la inversión en innovación y la toma de decisiones estratégicas. Sin embargo, estos autores reconocen la necesidad de que las pymes desarrollen estrategias financieras orientadas a la productividad y sostenibilidad dentro de su contexto. Finalmente Cortez-Soto y Moreno-Treviño (2024) afirman que el capital humano en las organizaciones es fundamental para el desarrollo económico, el bienestar de los colaboradores, el aprendizaje del entorno, la eficiencia económica y la reducción de la desigualdad.

Estado de las pymes hoy, en México

Existen diversos factores que las pymes deben afrontar hoy para asegurar su permanencia y supervivencia en el mercado global frente a los retos impuestos por las economías emergentes, el avance tecnológico, el *big data*, la inteligencia artificial, la digitalización, los progresos científicos, el cambio climático y la sostenibilidad. Bajo la perspectiva de Zazueta, Jacobo y Ochoa (2021) las mipymes mexicanas necesitan del aprendizaje organizacional, por lo que los dueños y empresarios deben invertir en la generación de conocimiento para que este recurso sea dinámico y promueva la generación de resultados estratégicos; así pues, hoy, las mipymes contribuyen a la economía mexicana en un 42 % y a la generación de fuentes de empleo en un 80 %.

Para Torres (2022) las mipymes mexicanas enfrentan desafíos respecto al trabajo colaborativo, flexibilidad laboral, un modelo de negocio contemporáneo (para innovar en productos, servicios y procesos), implementación de tecnología, valores, toma de decisiones financieras, una cultura de innovación, conocimiento del contexto interno y externo, el riesgo y vulnerabilidad existente, ser proactivas, la brecha de género, el aprovechamiento de las capacidades dinámicas, el desarrollo de competencias gerenciales y alianzas estratégicas que las conduzcan a ser una organización resiliente y a

una reinversión como una unidad económica. Luján et al. (2023) consideran que el desafío que enfrentan las mipymes tanto en México como en América Latina está relacionado con la transformación digital en la cual convergen la inteligencia artificial, la analítica de datos, la ciberseguridad, las plataformas digitales, la internacionalización, las redes sociales y el marketing digital para romper con los paradigmas y barreras digitales, lo que brinda la oportunidad a las organizaciones de tener una mayor rentabilidad y competitividad en el mercado. Entretanto, Cardona et al. (2022) agregan que las mipymes también requieren del uso del comercio electrónico para establecer una comunicación y actividad comercial con los clientes actuales y potenciales.

Según los resultados obtenidos por el INEGI (2024) sobre las mipymes mexicanas entre 2019 y 2023 se puede observar que surgieron 1,7 millones de empresas, mientras que 1,4 millones cerraron. En respuesta a la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19, las organizaciones solicitaron su financiamiento; con base en ello se destinó el 73,06 % de los fondos a la compra de materia prima e insumos, el 19,31 % al pago de proveedores, el 12,95 % a la adquisición de equipo y remodelación de instalaciones, el 9,57 % para el pago de alquiler, el 7,73 % a salarios, el 1,04 % a la compra de transporte y el 9,52 % a gastos de servicios públicos (como son agua, luz y teléfono). Como estrategia para su supervivencia, las organizaciones emplearon herramientas tales como redes sociales (7,73 %) y entrega a domicilio (10,04 %). No obstante, el 50,3 % de las organizaciones no implementaron ninguna estrategia. Asimismo, la distribución laboral en las mipymes fue del 52,65 % para el género masculino y del 47,35 % para el género femenino.

Las empresas, en su búsqueda de gestionar y generar valor en su personal, implementan diversas herramientas que facilitan dicho proceso. Un ejemplo clave de esto es la capacitación, lo que contribuye al desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para que los empleados desempeñen sus funciones de manera eficiente y segura. De acuerdo con Chiavenato (2017), “la capacitación es el proceso mediante el cual los empleados adquieren o desarrollan habilidades y conocimientos para mejorar su desempeño en el trabajo” (p. 37). En sectores industriales, petroleros y de servicios como los que predominan en Coatzacoalcos (Veracruz), una adecuada capacitación en competencias

técnicas se traduce en productividad, eficiencia y seguridad. Esto es especialmente relevante en industrias de alto riesgo como son las petroleras y comerciales (López, 2020). Bajo este contexto, los programas de capacitación deben ser planificados estratégicamente para satisfacer las demandas específicas de la región; lo anterior, garantiza que los empleados puedan desempeñarse de manera competente y segura (Morales y Cruz, 2019). Por ello es fundamental que las organizaciones aseguren un proceso efectivo de capacitación, el cual para Chiavenato (2017) consta de cuatro etapas: diagnóstico; planificación; ejecución y evaluación. La primera etapa, el diagnóstico de necesidades de capacitación —DNC—, permite identificar las áreas específicas en las que los colaboradores de diversas empresas necesitan mejorar sus competencias.

El DNC es crucial para un proceso de capacitación adecuado y exitoso. Según Monge-González, Rodríguez-Álvarez y Leiva (2015), “el diagnóstico de necesidades de capacitación permite determinar las áreas de mejora para optimizar el rendimiento de los recursos humanos” (p. 18). Este diagnóstico se realiza mediante herramientas como entrevistas, encuestas y análisis de desempeño que facilitan la identificación de las competencias específicas que deben ser desarrolladas (Robles, 2018). Una vez que se han identificado las necesidades a través del diagnóstico, el siguiente paso en el proceso de capacitación es la planificación. Esta fase implica definir objetivos claros, seleccionar los métodos adecuados y establecer cronogramas, siendo una de las etapas más críticas debido a que un enfoque incorrecto podría resultar en pérdidas económicas y de tiempo para la empresa. Posteriormente en la fase de ejecución se llevan a cabo las actividades de capacitación que pueden incluir cursos, talleres o simulaciones, basadas en lo planificado en la etapa anterior. Finalmente en la fase de evaluación se mide el impacto de la capacitación en el desempeño laboral, lo cual es esencial para “asegurar que la capacitación tenga un impacto real en el rendimiento laboral y en los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 2017, p. 57).

Es relevante señalar que una capacitación adecuada no solo incrementa el valor individual de los colaboradores, sino también el valor organizacional. Esto tiene un impacto positivo en la economía local. Por ejemplo, en el caso de Coatzacoalcos el disponer de personal capacitado

contribuye a mejorar la competitividad de las empresas y por lo tanto al desarrollo económico. Así, como indican Ramírez y Sánchez (2018), “la capacitación laboral es un factor que impulsa el desarrollo de la región al mejorar la competitividad de sus empresas” (p. 5).

Metodología

La presente investigación se plantea por medio de un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y corte transversal (Rojas-Gutiérrez, 2022). Así, a través de un análisis holístico se persigue la generación de conocimiento del contexto a partir de la interpretación para la construcción social de la realidad. El estudio responde al tratamiento de datos empíricos, lo cual genera una investigación básica que ofrece la oportunidad de establecer un precedente en los estudios sobre mipymes en la región sur de Veracruz. El tratamiento de los datos se realizó mediante el software estadístico SPSS V.25.

Los participantes en esta investigación se encuentran integrados por gerentes y/o dueños de mipymes de la región sur del Estado de Veracruz. Con la intención de ofrecer datos representativos se recurrió al catálogo de empresas afiliadas a la Cámara Nacional de Comercio, en 2024, del cual se identificaron 350 organizaciones afiliadas que representaron la población de estudio. Se siguió con un muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 95 % y 10 % de error; se calculó el tamaño de la muestra por medio de la calculadora en línea *SurveyMonkey*, obteniendo un tamaño de 75.

Posteriormente se recurrió a la técnica de muestreo de bola de nieve para obtener la información del total de la muestra.

El instrumento de recolección utilizado es el propuesto por Heinemann (2016), adaptado a las necesidades de la investigación y a las características de la población objeto de estudio. El instrumento responde a un cuestionario que contiene las dimensiones de aspectos socioeconómicos, programa de capacitación, conocimientos, actitudes, habilidades y evaluación del desempeño, integradas en 17 ítems con una escala de valoración de acuerdo a cada cuestionamiento. Para la recolección de la información se compartió el cuestionario por medio de la herramienta de formulario de Google Forms y se distribuyó por correo electrónico y WhatsApp.

Resultados y discusión

Aquí, se exponen los resultados de la investigación para dar cumplimiento al objetivo de investigación. Se desarrolló el análisis descriptivo de manera que se identifiquen cuáles son las características y necesidades de capacitación de las mipymes de la región sur de Veracruz. En la tabla 3 se mencionan cuáles son los aspectos socioeconómicos de las empresas; en donde el 45 % de los colaboradores de las mipymes tienen más de 5 años de antigüedad, el 50,7 % posee un grado académico de licenciatura y el 32,4 % un título de posgrado, el 50,7 % de los colaboradores corresponden al género femenino y el 45,1 % se encuentra en el estado civil de soltero.

Tabla 3. Dimensión relacionada a los aspectos socioeconómicos de las mipymes de Coatzacoalcos

Tiempo en el cargo actual	Niveles de estudio	Edad de los colaboradores	Género	Estado civil
26,8 % menos de 1 año	11,3 % preparatoria	32,4 % de 18 a 27 años	Masculino 49,3 %	39,4 % casado
28,2 % de 3 a 5 años	50,7 % licenciatura terminada	32,4 % de 28 a 37 años	Femenino 50,7 %	45,1 % soltero
45 % más de 5 años	5,6 % ingeniería truncada	18,3 % de 38 a 47 años		8,5 % divorciado
	32,4 % posgrado	16,9 % más de 48 años		7 % unión libre

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

En la tabla 4 se exponen los resultados con relación a la dimensión de capacitación. Los colaboradores de las mipymes de la región se caracterizan por tener capacitaciones en períodos cortos de tiempo a través de cursos y talleres de forma híbrida, presencial y virtual. Como resultado han desarrollado competencias relacionadas a la eficiencia, cambio de actitud, competitividad, creatividad, innovación, atención al cliente y cambio

de actitud; no obstante, manifiestan el interés y disponibilidad para continuar con el proceso de capacitación. Los colaboradores perciben que las áreas en las que han recibido capacitación son las de procesos y procedimiento, trabajo en equipo y liderazgo; aunque también manifiestan interés en otras áreas sobresalientes como software especializado, seguridad y protección civil y redacción de documentos.

Tabla 4. Dimensión relacionada con el programa de capacitación

Cursos recibidos en el período	Tipos de capacitación	Medios utilizados	Competencias desarrolladas
94,4 % si reciben capacitación	80,3 % cursos	49,3 % híbrido	28,2 % eficiencia
5,6 % no reciben capacitación	5,6 % talleres	28,2 % presencial	21,1 % cambio de actitud
	2,8 % seminarios	22,5 % virtual	7 % competitividad
	2,8 % foros		4,2 % creatividad e innovación
	8,5 % otro tipo		5,6 % atención al cliente
			2,8 % cambio de actitud
			28,2 % todas las anteriores
Duración de la capacitación	Disponibilidad para la capacitación	Áreas en las que reciben capacitación	Áreas en las que les gustaría recibir capacitación
42,3 % más de 2 días	94,4 % Si	Contabilidad el 25,4 %	Contabilidad el 21,1 %
39,4 % menos de 4 horas	5,6 % No	Informática el 16,9 %	Informática el 21,1 %
18,3 % de 1 a 2 días		Redacción de documentos el 14,1 %	Redacción de documentos el 22,5 %
		Ética en el trabajo el 31 %	Ética en el trabajo el 16,9 %
		Relaciones humanas el 28,2 %	Relaciones humanas el 31 %
		Servicio al cliente el 35,2 %	Servicio al cliente el 19,7 %
		Motivación el 15,5 %	Motivación el 25,4 %
		Trabajo en equipo el 54,9 %	Trabajo en equipo el 21,1 %
		Liderazgo el 43,7 %	Liderazgo el 31 %
		Comunicación el 36,6 %	Comunicación el 19,7 %
		Procesos y procedimientos el 57,7 %	Procesos y procedimientos el 31 %
		Archivo el 7 %	Mantenimiento el 23,9 %
		Otros el 11,3 %	Software especializado el 45,1 %
			Procesos industriales el 21,1 %
			Seguridad y protección civil el 26,8 %
			Seguridad informática el 21,1 %

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Siguiendo con el análisis se presenta la dimensión de conocimientos de los colaboradores (tabla 5). Los colaboradores expresan que actualmente poseen conocimientos para desarrollar actividades en la organización tales como conocimientos específicos, técnicas, métodos y procedimientos, relaciones humanas y resolución de conflictos. Consideran que la adquisición de conocimientos en el campo laboral

proviene de las capacitaciones y de la asesoría que reciben de los compañeros de trabajo. Aunque también manifiestan que requieren enriquecer sus conocimientos para fortalecer las áreas de trabajo, entre las que destacan: conocimientos específicos del cargo; resolución de conflictos; técnicas para ejecutar las tareas; aplicación de métodos y procedimientos; conocimientos administrativos y relaciones humanas.

Tabla 5. Dimensión relacionada con los conocimientos de los colaboradores

Conocimientos que poseen los colaboradores para realizar una actividad laboral	Estrategias para la generación de conocimiento	Conocimientos para enriquecer el puesto de trabajo
52,9 % conocimientos específicos del cargo	49,3 % capacitaciones	28,2 % conocimientos específicos del cargo
14,1 % técnicas para ejecutar tareas	33,8 % asesoría de los compañeros de trabajo	23,9 % resolución de conflictos
9,9 % aplicación de métodos y procedimientos y manejo de paquetería	15,5 % manual de funciones	18,3 % técnicas para ejecutar tareas
9,9 % relaciones humanas	1,4 % a través de otros medios	15,5 % aplicación de métodos y procedimientos y manejo de paquetería
4,2 % resolución de conflictos		9,9 % relaciones humanas
2,8 % otros conocimientos		4,2 % otros

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

En la tabla 6 se muestran los resultados de la dimensión de actitudes de los colaboradores. Los colaboradores manifiestan que para la realización de un trabajo en una organización hay que tener actitudes relacionadas con el compromiso, una mente positiva, aprendizaje, excelencia, interés,

servicio y responsabilidad social. Aunque también consideran que se requieren de nuevas actitudes para la mejora de las actividades como, por ejemplo, mejora continua, adaptación al cambio, amabilidad, iniciativa, persistencia, humildad y mentalidad con desafíos.

Tabla 6. Dimensión relacionada con las actitudes de los colaboradores

Actitudes que los colaboradores deben tener para realizar un trabajo	Actitudes que requieren los colaboradores para mejorar su trabajo
18,3 % compromiso	36,6 % mejora continua
12,7 % mente positiva	26,8 % adaptación al cambio
5,6 % aprendizaje	12,7 % amabilidad
5,6 % excelencia	8,5 % iniciativa para realizar las tareas
4,2 % interés en las actividades	7 % ser persistente
4,2 % servicio	4,2 % humildad
2,8 % responsabilidad social	4,2 % búsqueda del desafío
46,5 % todas las anteriores	

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

En la tabla 7 se analizan las habilidades de los colaboradores de las mipymes. Los colaboradores de las mipymes de Coatzacoalcos afirman (i) que actualmente poseen habilidades para el desarrollo de las funciones laborales y (ii) que necesitan enriquecer dichas habilidades (entre las que

se encuentran las habilidades administrativas, de relaciones humanas, orientadas a logros y conceptuales), con la posibilidad de desarrollar diferentes habilidades que conduzcan al logro de objetivos organizacionales.

Tabla 7. Dimensión relacionada con las habilidades de los colaboradores

Habilidades que poseen los colaboradores	Habilidades para enriquecer el desempeño laboral
53,5 % habilidades administrativas	32,4 % habilidades administrativas
21,1 % habilidades conceptuales (técnicas, manuales y espaciales)	22,5 % habilidades de relaciones humanas
12,7 % habilidades orientadas al logro de resultados	21,1 % habilidades orientadas al logro de resultados
9,9 % habilidades de relaciones humanas	18,3 % habilidades conceptuales (técnicas, manuales y espaciales)
2,8 % otras habilidades	5,6 % otras habilidades

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

En lo que respecta a la percepción del desempeño laboral de los colaboradores un 69 % afirma que la organización lleva a cabo actividades para la evaluación del desempeño, un 18,3 % no tiene conocimiento al respecto y el 12,7 % no son conscientes de dichas actividades o desconocen si son evaluados en funciones laborales. En ese mismo orden de ideas, Moreno y Valenzuela (2021) afirman que el mercado laboral requiere de colaboradores

calificados; de igual manera que la capacitación es una estrategia que potencia la capacidad productiva de los mismos, mejora las condiciones laborales, proporciona un salario digno, así como pueden aspirar a una mejor posición laboral y desarrollar nuevas habilidades y talentos, de lo contrario existe la posibilidad de que los colaboradores realicen una movilidad laboral que les permita cubrir sus necesidades y expectativas.

Derivado de lo anteriormente expuesto, es posible destacar lo siguiente: (i) las mipymes de Coatzacoalcos cuentan con una plantilla de colaboradores predominantemente jóvenes; (ii) brindan oportunidades equitativas tanto a hombres como a mujeres; (iii) en su mayoría, poseen un grado profesional. Si bien las organizaciones cumplen con la normativa al ofrecer capacitación a sus colaboradores, esta se realiza en períodos cortos de tiempo. Como resultado, adquieren conocimientos mediante estas y la asesoría interna. Sin embargo, es necesario promover el desarrollo de actitudes y habilidades que respondan a las exigencias del contexto y permitan un desempeño laboral óptimo.

Los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación en las mipymes de Coatzacoalcos reflejan un contexto que manifiesta las fortalezas y las áreas de oportunidad en el desarrollo del talento humano en la región. Una observación clave es que a pesar de que el 94,4 % de los colaboradores reciben algún tipo de capacitación, estas suelen ser de corta duración (con un período no mayor a dos días) y enfocadas principalmente a competencias específicas como procesos y procedimientos propios del cargo. Esto coincide con estudios como el de Chiavenato (2017), quien señala que una planificación estratégica más integral y sostenida logra maximizar el impacto de estas capacitaciones.

En este sentido resulta evidente la importancia de una diversidad en las áreas de especialización en la capacitación, lo cual permita hacer frente tanto a las necesidades presentes en las organizaciones como a las competencias de los colaboradores con impacto a largo plazo. Uno de los aspectos a resaltar es que mientras que para las mipymes de Coatzacoalcos el desarrollo de habilidades administrativas y de relaciones humanas sigue siendo prioritario en temas de capacitación, la creciente demanda de conocimientos en software especializado y seguridad informática recalca la emergencia de preparar al capital humano para enfrentar los retos de la digitalización. Esta tendencia ha sido documentada por autores como Luján et al. (2023), quienes enfatizan en la transformación digital como un factor decisivo para la competitividad de las mipymes.

Otro de los resultados relevantes en el desarrollo de las organizaciones estudiadas es el de las actitudes y habilidades identificadas en los colaboradores,

las cuales indican una disposición favorable hacia la mejora continua y la adaptación al cambio. Sin embargo es indispensable considerar aspectos adicionales que complementen la capacitación de estas como lo es la implementación de estrategias para medir y retroalimentar el impacto de dichas acciones, tal como lo señalan Moreno y Valenzuela (2021). Un ejemplo muy claro de ello es que la mayoría de los colaboradores conocen la evaluación de su desempeño laboral pero un 31 % no lo sabe o lo desconoce, lo que podría limitar el alcance y resultados de los programas de capacitación.

Por último, la capacidad para aprovechar las oportunidades de capacitación en las mipymes del sureste mexicano depende en gran medida de superar barreras estructurales como son la falta de tiempo y recursos para implementar programas más objetivos y específicos; además de una mala práctica en la que se especula que la capacitación puede generar una pérdida de tiempo, recursos económicos o que incluso es innecesaria. Esto refuerza las observaciones de Ferrando y Callohuanca (2020), quienes destacan que la falta de inversión en capacitación limita el crecimiento empresarial y profesional. Por ello el sector empresarial y los asociados que se desempeñan en él, tienen un papel protagónico en el desarrollo de programas que fortalezcan las capacidades de las organizaciones y contribuyan al desarrollo local, regional, nacional e internacional.

Conclusiones

Los resultados de la investigación sobre la detección de necesidades de capacitación de mipymes de la región sur de Veracruz permite evidenciar que, si bien existen esfuerzos por parte de las organizaciones para ofrecer capacitación a sus colaboradores, persisten desafíos relacionados con la diversificación y profundidad de los programas de formación. En este sentido la mayoría de los colaboradores reconoce haber recibido capacitación en áreas específicas y a la vez manifiestan un interés por adquirir competencias que aborden las demandas de la transformación digital, técnicas para ejecutar tareas y habilidades orientadas al logro de resultados.

En términos de conocimientos, los resultados indican que los colaboradores poseen una base sólida para desempeñar sus funciones. Sin embargo también se identificó la necesidad de enriquecer estas competencias con un enfoque más integral, alineadas a los retos del contexto global; de ahí que se destaca la importancia de fomentar actitudes como la mejora continua y la adaptación al cambio, las cuales son clave para mantener la competitividad en un entorno laboral dinámico y cambiante; además de hacer frente a los retos, barreras y desafíos que surjan, así como de permitirles un desarrollo y crecimiento profesional.

Con base en la gran oportunidad que la región presenta con respecto a su economía, la capacitación no solo debe buscar atender las necesidades de las mipymes sino de establecer estrategias para fortalecer esta condición, por ejemplo: crear alianzas entre instituciones educativas, empresas independientes dedicadas al desarrollo de personal y el sector público que permitan diseñar programas que respondan a las tendencias y demandas globales. Como lo señala la OCDE (2024), la competitividad y productividad de una región dependen en gran medida de la inversión en capital humano y del fortalecimiento de las capacidades laborales; lo anterior, permite reducir la desigualdad de oportunidades.

En suma, los resultados obtenidos demuestran la importancia de la detección de necesidades de capacitación para la región sur de Veracruz; esta información ha permitido alcanzar el objetivo de investigación. Las futuras líneas de investigación que surgen a partir de estos resultados es el diseño de un catálogo que permita observar los temas que solicitan las empresas para capacitarse; asimismo, se requiere impulsar la creación de un observatorio que muestre en tiempo real las necesidades de capacitación y que permita la vinculación de las empresas con las partes interesadas.

Referencias

- Bartram, D., Robertson, I.T. and Callinan, M. (2020). *Testing and assessment in workplace settings*. New York, USA: Psychology Press.
- Becerril-Elías, J.C. y Merrit, H. (2021). Alianzas para la innovación en organizaciones intensivas en conocimiento: el caso de México. *Revista CEA*, 7(14), 1-23.
- Botero-Gómez, J. (2023). El rol de las habilidades gerenciales e innovación como herramientas disruptivas para enfrentar los retos y desafíos organizacionales. *Revista Científica Anfibios*, 6(2), 31-39.
- Canizales, L.D. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *REVISTA INNOVA ITFIP*, 6(1), 50-69.
- Cardona, C.D. et al. (2022). Influencia del comercio electrónico en el desempeño financiero de las pymes en Manizales, Colombia. *Innovar*, 32(84), 75-96.
- Céspedes-Gallegos, S., Zafra, M.Á. y de León, G. (2022). Factores de economía del aprendizaje en un contexto educativo. *VinculaTécnica EFAN*, 8(5), 1-13.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Clara, M.Á. y Vega, C. (2020). La noción de educación de calidad a nivel superior: una reflexión crítica desde el discurso del desarrollo. *Interconectando Saberes*, 10(5), 67-82.
- Clara, M.Á. y Vega, C. (2021). El carácter polisémico de educación de calidad en el nivel universitario: una aproximación desde sus actores principales. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), e251.
- Clara, M.Á. et al. (2023). Estudio sobre ciberpatologías en estudiantes universitarios: antes y después de la covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), e458.
- Clara, M.Á., Céspedes, S. y Sánchez, J.L. (2025). Reflexión sobre innovación social responsable desde la óptica de la educación superior. *Tendencias*, 26(1), 243-274.
- Coletti, M. and Landoni, P. (2018). Collaborations for Innovation: A Meta-Study of Relevant Typologies, Governance and Policies. *Economics of Innovation and New Technology*, 27(5-6), 493-509.

- Cortez-Soto, S.N. y Moreno-Treviño, J.O. (2024). Aprendizaje y educación temprana en México: un estudio de descomposición de factores 2012-2018. *Revista Colombiana de Educación*, 90, 185-217.
- Data México. (2024). *Veracruz de Ignacio de la Llave*. Recuperado de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/veracruz-de-ignacio-de-la-llave-ve>.
- Demuner-Flores, M. del R., Saavedra-García, M.L. y Cortes, M. del R. (2022). Rendimiento empresarial, resiliencia e innovación en PYMES. *Investigación Administrativa*, 51(130), 1-49.
- Díaz, C. de los A. y Marrero, C.E. (2021). Evaluando el impacto de la formación: retos y beneficios para las organizaciones actuales. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 28-38.
- Díaz, J.R. et al. (2023). Talento humano en la era digital: fidelización de trabajadores en universidades. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 347-359.
- Dorado, C.B. et al. (2022). Organizaciones intensivas en conocimiento (OIC): características e implicaciones para la gestión. *Revista Universidad y Empresa*, 23(41), 167-200.
- Ferrando, A. y Callohuanca, J.O. (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. *Anales Científicos*, 81(1), 1-12.
- Franco, J.A. y Uribe, J.A. (2022). La innovación como factor decisivo para las organizaciones de los países emergentes. *Contabilidad y Administración*, 67(1), 350-374.
- González, J.L. et al. (2019). Estrategias de internacionalización de las MiPymes en el sector textil. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 6, 1-17.
- Heinemann, R.H.I. (2016). *Diagnóstico de necesidades de capacitación de los colaboradores de centro comercial plaza magdalena, Cobán Alta Verapaz* (tesis de grado). Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Honores, N. et al. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 398-409.
- INEGI. (24 de junio de 2024). Estadísticas a propósito del día de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes). *Comunicado de prensa*, 383, 1-6.
- Lara, J.H. y Cervantes, F.J. (2022). Identificación de ventajas competitivas para las Pymes mexicanas en mercados emergentes: resultados de un estudio bibliométrico. *The Anáhuac Journal*, 22(1), 36-65.
- León-Ramentol, C.C. et al. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *Edumecentro*, 13(2), 19-32.
- López, M. (2020). *Capacitación en la industria: estrategias para el desarrollo de habilidades técnicas*. Ciudad de México, México: Editorial Alfaomega.
- Luján, L.R. et al. (2023). Transformación digital de las PYMES en Paraguay: retos y oportunidades. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 8294-8309.
- ManpowerGroup. (2024). *Informe sobre tendencias laborales 2024. La era de la adaptabilidad. Liderando una fuerza de trabajo moderna y sostenible*. Recuperado de https://manpowergroupcolombia.co/wp-content/uploads/dlm_uploads/La-Era-de-la-Adaptabilidad.pdf.
- Molina-Ayala, P.C. y Piedra-Aguilera, M.A. (2024). Estudio del impacto de estrategias financieras en la sostenibilidad y productividad de las PYMES. *UDA AKADEM*, 14, 11-51.
- Monge-González, R., Rodríguez-Álvarez, J.A. y Leiva, J.C. (2015). Propuesta de índice para medir la capacidad de absorción de las Pymes costarricenses. *Tec Empresarial*, 9(1), 7-18.
- Morales, L. y Cruz, J. (2019). *Planeación estratégica de la capacitación en contextos de riesgo*. Bogotá, Colombia: Editorial Trillas.
- Moreno, J.O. y Valenzuela, N.A. (2021). Asignación y descalce en el mercado laboral mexicano: el papel de las habilidades bajo múltiples sesgos de selección en muestras complejas. *Análisis Económico*, 36(93), 5-26.
- Muwardi, D. et al. (2020). Intangible resources and institution performance: The concern of intellectual capital, employee performance, job satisfaction,

- and its impact on organization performance. *International Journal of Innovation Management*, 24(5), 2150009.
- Obando-Changuán, M.P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Revista de Investigaciones en Ciencias Administrativas y Economía*, 11(2), 166-173.
- OCDE. (2024). *Estudio Económico de México 2024*. París, Francia: OCDE.
- OIT. (24 de septiembre de 2024). *OIT: la formación profesional es fundamental para el futuro del trabajo post-COVID en América Latina*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-la-formacion-profesional-es-fundamental-para-el-futuro-del-trabajo-post>.
- Para-González, L., Jiménez-Jiménez, D. y Martínez-Lorente, A.R. (2018). Exploring the mediating effects between transformational leadership and organizational performance. *Employee Relations*, 40(2), 412-432.
- Pérez, K. y Alfonso, D. (2023). El proceso de formación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2), 1-14.
- Porter, M.E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Los Ángeles, USA: The Free Press.
- Prada, M.F. y Rucci, G. (2023). *Habilidades para el trabajo en América Latina y el Caribe: impulsar el talento para un futuro sostenible y equitativo*. New York, USA: BID.
- Prahalad, C.K. and Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-91.
- Ramírez, A. y Sánchez, P. (2018). *Competitividad y desarrollo económico regional*. Veracruz, México: Universidad Veracruzana.
- Rijalba, P. y Litano, W.E. (2021). Crisis internacionales y economías emergentes de la alianza del pacífico: escenarios y análisis. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10257-10280.
- Robles, F. (2018). *Herramientas de evaluación y diagnóstico en recursos humanos*. Ciudad de México, México: Editorial Limusa.
- Rojas-Gutiérrez, W.J. (2022). La relevancia de la investigación cualitativa. *Stadium Veritatis*, 20(26), 79-97.
- Rosales-Córdova, A. y Llanos, L.F. (2021). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES. *Investigación Administrativa*, 50(127), 45-62.
- Ruíz, J.C., Altamirano, J.E. y Tonon, L.B. (2021). Aplicación del CAPM en Mercados Emergentes: una revisión teórica. *Podio*, 39, 53-70.
- Schumpeter, J.A. (1947). Theoretical problems of economic growth. *The Journal of Economic History*, 7(S1), 1-9.
- Tjemkes, B., Vos, P. and Burgers, K. (2017). *Strategic Alliance Management*. New York, USA: Routledge.
- Torres, J. (2022). Ajuste organizacional ante las contingencias: respuesta de la PYME mexicana a la pandemia COVID-19. *Revista Visión Gerencial*, 21(1), 160-172.
- UNESCO. (18 de noviembre de 2022). *Qué debe saber acerca de las competencias para el trabajo y la vida*. Recuperado de <https://www.unesco.org/es/skills-work-life/need-know#:~:text=Las%20competencias%20para%20el%20trabajo%20y%20la%20vida%20se%20refieren,conocimientos%20que%20ayudan%20a%20las>.
- Villadiego, L.I. y Calics, L.P. (2022). La gestión del talento humano: elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales. *Revista Dialogus*, 9, 67-85.
- Zazueta, M.A., Jacobo, C.A. y Ochoa, S. (2021). Aprendizaje organizacional y su influencia en el desempeño de PyMES comerciales de México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 430-443.
- Zhao, J. et al. (2018). How Collaborative Innovation System in A Knowledge Intensive Competitive Alliance Evolves: An Empirical Study on China, Korea and Germany. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 128-146.