

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.469>

Programas de capacitación y su impacto en la productividad de la distribuidora de productos de alto consumo; de Monclova, Coahuila

Programs Training and its impact on the productivity of the distributor of high consumption products; from Monclova, Coahuila

Ana María Aguilar Sánchez

ana.aguilar@uadec.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2374-813X>

Universidad Autónoma de Coahuila

Monclova – México

Sandra Patricia De la Garza Cienfuegos

Sandra.garza.cienfuegos@uadec.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7018-1252>

Universidad Autónoma de Coahuila

Monclova – México

Nathalia Zamarrón Otzuca

Nathalia.zamarron@uadec.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9593-7722>

Universidad Autónoma de Coahuila

Monclova – México

Mayra Yazmin Ortiz Ozuna

mayraortiz@uadec.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-0432-5507>

Universidad Autónoma de Coahuila

Monclova – México

Artículo recibido: 20 octubre 2024 - Aceptado para publicación: 26 noviembre 2024
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue, identificar el impacto de la capacitación en relación con la productividad de los empleados de la distribuidora de productos de alto consumo de la ciudad de Monclova, Coahuila. Estudio realizado a inicios del 2024, Para dar respuesta a las Preguntas de investigación; ¿Cuáles son los programas de capacitación con los que cuentan en la Distribuidora? y ¿La productividad de los trabajadores se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora? Para lo cual se establecen las siguientes hipótesis de investigación H₁: La distribuidora le imparte el curso de Inducción. H₂: Su productividad se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora Para dar respuesta a las preguntas de investigación se utilizó una estrategia metodológica con una muestra de 45 trabajadores, a los cuales se les aplico un instrumento diseñado por los autores y sometido a prueba del alfa de Cronbach. Se presentan los resultados en base a un análisis de normalidad, donde se demuestra

que efectivamente los trabajadores reciben el curso de inducción, así como también les presentan el programa de capacitación basado en las necesidades expuestas, con esto se acepta la H₁. Para dar respuesta a la segunda interrogante se observa que tanto la productividad y el rendimiento se ven mejorados después de recibir capacitación, lo que permite aceptar la H₂. Y recomendar a la empresa mejorar el diseño de los cursos para incrementar las habilidades operarias.

Palabras clave: capacitación, productividad, rendimiento

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the impact of training in relation to the productivity of employees of the distributor of high-consumption products in the city of Monclova, Coahuila. Study carried out at the beginning of 2024, to answer the research questions; What are the training programs that the Distributor has? And is the productivity of workers increased based on the training received by the distributor? For which the following research hypotheses are established H₁: The distributor teaches the Induction course. H₂: Their productivity is increased based on the training received from the distributor. To answer the research questions, a methodological strategy was used with a sample of 45 workers, to whom an instrument designed by the authors was applied. and subjected to Cronbach's alpha testing. The results are presented based on a normality analysis, which shows that workers actually receive the induction course, as well as being presented with the training program based on the exposed needs, with this H₁ is accepted. To answer the second question, it is observed that both productivity and performance are improved after receiving training, which allows us to accept H₂. And recommend to the company to improve the design of the courses to increase operating skills.

keywords: training, productivity, performance

INTRODUCCIÓN

Las empresas hoy en día aceptan que los recursos humanos son el activo más importante y la base directa de la ventaja competitiva en un plan de desarrollo estratégico.

Sin embargo, no están exentos de dificultades u obstáculos, ya que son situaciones que, generalmente, todos enfrentan. La diferencia entre las empresas más reconocidas y otras no tan conocidas es que algunas no cuentan con algún programa o sistema de capacitación para sus empleados que les permite actualizar sus conocimientos y habilidades; para contar con capital humano que sume a los índices de productividad de la empresa.

La capacitación puede surgir como la clave o respuesta a la necesidad de potencializar la calidad, eficacia y eficiencia en la formación laboral de los trabajadores y de la misma manera potencializar la competitividad de la empresa e incrementar los índices de productividad. Con esta investigación se pretende observar el impacto que tiene la capacitación en la productividad de una distribuidora de bebidas de alto consumo.

Es importante realizar este tipo de investigaciones, dado que las empresas tienen bajos índices en la productividad; que se pueden llegar a presentar debido a la mínima importancia que se le otorga a la capacitación, debido a que no lo consideran de tal importancia ya que se le ve como una pérdida de tiempo y recursos económicos, en lugar de una inversión que les dará resultados a corto plazo a medida que los trabajadores reciban la capacitación adecuada y mejoren el desempeño, de esta manera se cumplirán las metas y objetivos que tienen previstos.

La capacitación es un proceso que, hoy en día, debe hacerse presente en todas las empresas del mundo, existen varios factores que pueden inducir en que una capacitación sea la adecuada o no en las empresas. Con la investigación se probará que es conveniente obtener resultados que muestren que el proceso de capacitación adecuado permite que las empresas mejoren su productividad.

Es de suma importancia contar con un proceso de capacitación muy bien planeado, organizado, controlado y dirigido ya que de ello depende que los nuevos empleados inicien con los conocimientos y habilidades suficientes para el puesto que se les ha de contratar.

La relevancia de esta investigación radica en que se podrá analizar los motivos por la cual no se le invierte lo suficiente a la capacitación y de esa manera desarrollar ideas y propuestas de planes de capacitación, que puedan erradicar las falsas ideas de que la capacitación no es un proceso importante tratándose de empresas pequeñas y medianas.

Como antecedentes a esta investigación: “La capacitación, adiestramiento, entrenamiento y desarrollo de habilidades, son actividades fundamentales en las organizaciones, ya sean estas: públicas, privadas o sociales; éstas se encargarán de detectar necesidades de capacitación con el propósito de hacer frente al abastecimiento de personal calificado.” (Gómez; Vázquez; Cuervo, 2019. Pág. 75). Es concebida como una respuesta a la falta de personal calificado, al creciente y

acelerado proceso de los cambios organizacionales, a la necesidad de contar con personal preparado y al reto que tiene el hombre como tal y como ser social, la capacitación es considerada como un bien autónomo, gracias al cual el individuo adquiere los conocimientos necesarios para elevar su nivel de vida y productividad.

Los beneficios de los que la empresa puede gozar en base a ejecución de la capacitación en la empresa según Padilla (2005)

Capacitar incrementa la productividad laboral y genera actitudes positivas dentro de la organización, lo que conduce a una rentabilidad más alta y una mejor calidad laboral. Así mismo, un estudio más reciente realizado para la CEPAL en su filial de México, indica que la capacitación influye positivamente en la competitividad de la empresa, productividad, calidad de los productos e innovación, siendo las industrias intensivas en tecnología las más beneficiadas. Además, la capacitación mejora la eficiencia y el desempeño del trabajador.

La influencia que la capacitación emana hacia distintos procesos facilita al cumplimiento de los objetivos de la empresa ya que es una mejora para el empleado, ayudándole a conocer de la mejor manera que la capacitación influirá de manera positiva, brindándole mejoras en su eficacia y en el desempeño de sus labores.

La capacitación no es una actividad que genere gastos, esta se considera una inversión que le agrega valor al inversionista, pero un poco más al empleado ya que a este le ayuda a constituirse en las principales fuentes de mejora en su desempeño organizacional y se le debe de dar un seguimiento a los indicadores de la productividad como lo establece Mertens (2007):

El proceso participativo de medición y seguimiento a los indicadores de productividad debe generar el ambiente en el que el personal se compromete socialmente para adquirir nuevas competencias, a la vez que el propio proceso de medición y evaluación de los resultados delimita el horizonte de la amplitud y la profundidad de las nuevas competencias requeridas. En la primera etapa se visualizan los problemas y propuestas en la organización por parte del personal, constituyéndose como los enunciados de un plan de formación-capacitación contextualizado, donde las necesidades de la formación para mejorar la productividad aparecen simultáneamente con las necesidades de innovar la tecnología y la organización.

El proceso de capacitación no solo se trata de instruir al empleado, este proceso conlleva en avance del empleado junto con el de la empresa. Este proceso impacta diferentes aspectos como la productividad el cual ayuda en el incremento de sus índices.

Marco teórico que enmarcan la investigación: La capacitación es un proceso encaminado al incremento, desarrollo y mejora de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas, con la finalidad de elevar su desempeño en el trabajo. Por ello es importante entender como surgieron los primeros tipos de entrenamiento, su evolución y legislación.

Martínez (2015), “en la comunidad primitiva la educación técnica era natural, intuitiva y espontánea; sus miembros participaban en las actividades a realizar y se involucraban en determinada labor con lo que adquirirían y desarrollaban habilidades.”

Desde las primeras eras, todo fue aprendizaje para los seres humanos, no se tenía conocimiento de las actividades de supervivencia por lo tanto se fueron adquiriendo con el paso del tiempo, quienes aprendían a realizar dichas actividades ganaban experiencia y con ella debían enseñar a las siguientes generaciones.

En México, situaciones de evolución de cultura y por las actividades que se realizaban y que se requerían se debían enseñar a los jóvenes a trabajar, a construir o a lo que sea que se fueran a dedicar.

Los antecedentes de la capacitación en México se remontan a la época prehispánica, donde la población contaba con preparación académica en escuelas como el Tepochcalli y el Calmécac, donde los jóvenes desarrollaban habilidades militares y domésticas. Durante la época colonial se encuentran ordenamientos como las “Ordenanzas de Minería” (1783), donde se enseñaba a la juventud destinada a las minas y se trata a la educación como el desarrollo de las facultades intelectuales del joven, mediante preceptos, ejercicios y ejemplos. (Blogspot,2024)

Desde hace muchos años se ha visto la capacitación como una manera de llevar a los trabajadores de la mano para prepararlos y enseñarles las actividades que han de realizar en el nuevo trabajo que han de realizar de manera que estén enterados de los procedimientos que deben seguir en orden de realizar de manera correcta sus actividades. Si bien antes solo era para la enseñanza de cosas básicas, con el paso del tiempo se volvió algo esencial para toda organización.

Mitnik y Coria (2012) “toda la comunidad participaba según la división natural del trabajo, en la fabricación y utilización de los instrumentos de trabajo. Históricamente puede considerarse que el entrenamiento o capacitación en el trabajo es una primera etapa de la capacitación”.

Se considera que la capacitación es la enseñanza de nuevos conocimientos y habilidades que se deben adquirir para el logro de diferentes objetivos, dependiendo de los trabajos a realizar, esto incluye cada procedimiento desde cero.

Infante y Breijo (2017) “capacitación se instauró más que como un hecho educativo, como una fórmula para controlar los secretos de los diferentes oficios con el propósito de proteger intereses económicos y el estatus social de artesanos y comerciantes”.

Como en la actualidad, el proceso de la capacitación es para otorgarle a los nuevos empleados nuevos conocimientos y nuevas habilidades que les permita realizar las actividades que corresponde a sus respectivas empresas u organizaciones.

Así como en otros países, la capacitación en México se ha ido implementación con el paso del tiempo, en base a las necesidades.

Como la administración, la capacitación también se trata de un proceso ya que no solo se trata de una pequeña introducción de las actividades que se han de realizar dentro de la empresa cuando ya ese esté laborando en ella, es un proceso ya que un puesto laboral consta de diversas actividades con diferentes objetivos, diferentes herramientas que no se pueden aprender de un día 'para otro. Todo se realiza con el objetivo de mejorar las capacidades y rendimiento del recurso humano.

“Las organizaciones realizan la capacitación con el objetivo de mejorar su competitividad, eficiencia y productividad, pues se enfrentan a una economía que actualmente es dominada por la demanda y ya no por la oferta” (Cantú, 2001; Flores, González, & Rosas, 2014).

También se menciona la palabra Adiestramiento, pero a diferencia de la capacitación, esto se refiere a la adquisición de habilidades desde un punto de vista físico. Esto es cuando se imparte a trabajadores que han de realizar trabajos con esfuerzos físicos y aunque el adiestramiento entra dentro de lo que es la capacitación, esta última se asocia al componente intelectual del trabajo y no tanto en la faceta psicomotriz. Pero, en definitiva, la capacitación es un proceso de formación y esto es algo que las empresas deben de ver como una inversión y no un gasto ya que dota a los trabajadores más capaces con más y mejores habilidades.

La capacitación y su impacto en la productividad; hoy en día la capacitación es un aspecto fundamental en todas las organizaciones que deseen llegar al éxito y estar entre las expectativas de sus clientes. La ley federal del trabajo plantea que en México la capacitación, como en otros países se ha implementado conforme a las necesidades, tanto organizacionales como sociales, que van unidas una de la otra.

Durante el siglo XVIII llegaron los programas de capacitación a Estados Unidos, mas no tuvo el mismo éxito que en Europa, esto debido a que los inmigrantes contaban con experiencia en los trabajos. En el caso de México con el desarrollo industrial, dio origen con la generación de fábricas y por consiguiente la necesidad de adiestrar y capacitar a los empleados en todos los niveles, con la intención de incrementar la productividad, Romero (2010).

El talento humano es una de las partes más importantes de la organización debido a que es la pieza clave que nos permite alcanzar objetivos mediante el impacto positivo que se tiene sobre los trabajadores, es por eso que la capacitación en esta área es una base para la empresa, ya que las capacitaciones incidirán directamente en el empleado, volviéndolos más calificado y comprometidos con su trabajo. Este departamento ha ido evolucionando a lo largo de los años, de tal manera que su desempeño es crucial para el éxito de una empresa, para ello es necesario tener un conocimiento detallado afrontando retos y aportando conocimientos, logrando que las empresas innoven, reinventen y puedan competir en un campo donde la competitividad y la productividad son factores sumamente importantes al momento de reclutar talento humano debido

a que de esta forma se podrá brindar una capacitación con el fin de lograr que el trabajador se desenvuelva con facilidad en el área laboral que le sea asignada.

Drucker introdujo conceptos clave sobre la eficiencia y efectividad en las organizaciones. Su enfoque enfatiza la importancia de la gestión del tiempo, la fijación de objetivos y la innovación como factores críticos para mejorar la productividad. También destacó la necesidad de medir y evaluar el rendimiento organizacional, promoviendo la idea de que la productividad no solo se trata de hacer más, sino de hacer las cosas correctas de manera efectiva. (Drucker, 1966)

Teorías relevantes

Becker (1964) presentó varios argumentos en su obra sobre la Teoría del Capital Humano. Argumenta que la educación debe considerarse una inversión, similar a la compra de maquinaria. Los individuos que invierten en su educación aumentan su potencial de ingresos futuros. La educación y la capacitación generan un retorno económico a través de salarios más altos. Becker cuantificó este retorno, mostrando que los individuos con mayor educación tienden a ganar más a lo largo de su vida laboral. Sostiene que los trabajadores más educados son más productivos. Esto se debe a que poseen habilidades y conocimientos que les permiten desempeñarse mejor en sus trabajos. También analiza los costos asociados con la educación (como matrícula y tiempo dedicado) y los compara con los beneficios a largo plazo (como mayores ingresos), argumentando que los beneficios superan los costos. Propone que la acumulación de capital humano es fundamental para el crecimiento económico de un país. Una fuerza laboral más educada contribuye a la innovación y a la competitividad. También explora cómo las diferencias en la educación y la experiencia laboral explican las variaciones en los salarios entre diferentes grupos y sectores. Sugiere que la educación puede ser un medio para mejorar la movilidad social, permitiendo a las personas de entornos desfavorecidos acceder a mejores oportunidades económicas. Los argumentos han tenido un impacto significativo en la economía y en las políticas educativas, fomentando una mayor inversión en educación y capacitación como medio para mejorar la productividad y el bienestar económico.

Teorías como la de Maslow o Herzberg indican que la motivación influye en la productividad. La capacitación puede satisfacer necesidades de desarrollo personal y profesional, aumentando la motivación. La teoría de Maslow, conocida como la jerarquía de necesidades, propone que las motivaciones humanas se organizan en cinco niveles: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Las personas deben satisfacer las necesidades más básicas antes de poder abordar las superiores. A medida que se satisfacen las necesidades, los individuos buscan cumplir con las siguientes, culminando en la autorrealización, donde alcanzan su máximo potencial. Esta teoría sugiere que la motivación y el comportamiento humano están impulsados por la búsqueda de satisfacer estas necesidades jerárquicamente estructuradas. (Maslow, 1943)

Teoría de la gestión del cambio que propone un modelo de tres etapas para gestionar el cambio organizacional: 1. Descongelar: Preparar a la organización para el cambio, desafiando el estado actual. 2. Cambiar: Implementar las nuevas prácticas, procesos o comportamientos. 3. Volver a congelar: Estabilizar la organización en el nuevo estado, asegurando que el cambio se mantenga. Su enfoque ha sido fundamental en el desarrollo de teorías y prácticas sobre cómo gestionar el cambio de manera efectiva en las organizaciones. (Lewin, 1947)

Para la investigación se planteó el objetivo general; Identificar el impacto de la capacitación en relación con la productividad de los empleados de la distribuidora de productos de alto consumo de la ciudad de Monclova, Coahuila. Preguntas de investigación; ¿Cuáles son los programas de capacitación con los que cuentan Distribuidora? ¿Su productividad se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora? H₁: La distribuidora le imparte el curso de Inducción. H₀: la Distribuidora NO le imparte el curso de inducción. H₂: Su productividad se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora H₀: Su productividad NO se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora de productos de alto consumo, ubicada en Monclova Coahuila; inicio actividades 1 de febrero de 1978, cuenta con 50 empleados, con ventas de 1,5M USD.

MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque en el cual se centra esta investigación es de tipo cuantitativo ya que se basa en la medición numérica, con la intención de buscar y analizar los resultados sobre los programas de capacitación con los que cuenta la distribuidora y el impacto en la productividad de sus trabajadores. La finalidad de la investigación se considera aplicada, se pretende mejorar los planes de capacitación y demostrar que tienen impacto positivo en los empleados al realizar las actividades correctas de manera efectiva.

Según la fuente de datos, se llevó a cabo investigación de campo, ya que se aplicó una encuesta a los operarios y repartidores de la distribuidora. Según el alcance del estudio es explicativo ya que se encuentra enfocado en responder cuales son los programas de capacitación con los que cuenta la distribuidora y el impacto que tienen en la productividad de sus empleados

La población objeto de estudio está compuesta por 50 empleados y aplicando la fórmula de

cálculo $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$; se utilizó una página web

<https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html> para cálculo de la muestra. Donde: N=50 Nivel de confianza= 95% Margen de error= 5% n=45. Con Muestreo probabilístico que permitió recolectar información de la muestra seleccionada de forma aleatoria.

El instrumento de Recolección de datos, elaborado por los autores de la investigación, basado en la entrevista con los gerentes, sobre las inquietudes sobre los programas de capacitación y el impacto en la productividad. Diseñada con 3 variables principales que son datos generales con 2 ítems, edad y genero; Programas de capacitación con 4 ítems e índices de productividad

con 3 ítems. El cual fue sometido a prueba de coeficiente de confiabilidad con los siguientes resultados: Numero de ítems del instrumento $K=7$, Sumatoria de las varianzas de los ítems 3.88, Varianza del instrumento 9.05 para un alfa de Cronbach $\alpha=0.66$; considerando el instrumento muy confiable. Los 7 ítems con una medición de escala de Likert de nunca a siempre en su frecuencia. Temporalidad de la investigación se llevó a cabo durante los primeros meses del año 2024.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para presentar los resultados de manera concreta en esta investigación se realizó un análisis de normalidad, como puede observarse en la tabla 1 el análisis basado en la media de las respuestas de los sujetos estudiados, donde media de medias $\bar{X}=2.28$; a una Desviación estándar $S=0.44$; Límite Inferior $Li=1.87$; Límite superior $Ls=2.69$. Lo que permite llegar a las siguientes observaciones, la mayoría de las variables se encuentran dentro del rango de la normalidad, con respecto a los programas de capacitación los trabajadores están informados sobre el programa de capacitación y este acorde a las necesidades expuestas y expresan que en los últimos 3 meses han recibido cursos de capacitación relacionados con las actividades que realizan. Respecto a la variable Índice de productividad opinan que consideran que la capacitación recibida tiene impacto positivo en realizar las actividades correctas de manera efectiva y que su productividad se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora.

Las variables sobre el límite superior indican que los trabajadores reciben el curso de inducción al ingresar a laborar en la empresa y con respecto al índice de productividad indican que los cursos recibidos mejoran el rendimiento en sus actividades.

La variable por debajo del límite inferior indica que hay que poner atención en los diseños de los cursos ofertados ya que el ítem los cursos recibidos aportan a sus habilidades para realizar sus actividades; quedo entro de los ítems a considerar para esta investigación.

Tabla 1
Análisis de Normalidad de las variables estudiadas

Variable principal	Ítems	\bar{X}
Programas de Capacitación	Los cursos recibidos aportan a sus habilidades para realizar sus actividades operativas	1.489
Índice de productividad	Considera que la capacitación recibida tiene impacto positivo en realizar las actividades correctas de manera efectiva	2.200
Programas de Capacitación	Le informan el programa de capacitación y que este acorde a las necesidades expuestas	2.244
Índice de productividad	Su productividad se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora	2.267

Programas de Capacitación	En los últimos tres meses ha recibido cursos de capacitación relacionados con las actividades que realiza	2.378
Programas de Capacitación	Recibió el curso de inducción al ingresar a laborar en la comercializadora	2.711
Índice de productividad	Mejora el rendimiento en sus actividades después de un curso de capacitación.	2.711
		$\bar{X} = 2.28; S = 0.44; L_i = 1.87; L_s = 2.69$

De acuerdo con los resultados se da respuesta a las preguntas de esta investigación ¿Cuáles son los programas de capacitación con los que cuentan Distribuidora? Lo que se observa en el análisis de normalidad es que reciben el curso de inducción y cursos relacionados con sus necesidades se les presentan en el programa de capacitación. Con respecto a la pregunta de investigación; ¿Su productividad se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora? La respuesta a esta interrogante se aprecia que está dentro de los límites con una distribución normal. Lo que permite aceptar las hipótesis H₁: La distribuidora le imparte el curso de Inducción. H₂: Su productividad se ve incrementada en base a la capacitación recibida por parte de la distribuidora.

Promoviendo la idea de Drucker de que la productividad no solo se trata de hacer más, sino de hacer las cosas correctas de manera efectiva; se observa como este ítems quedo entro de la normalidad, demostrando que la capacitación les ayuda a realizar sus actividades correctas de manera efectiva.

Durante la discusión se podrá exponer las interpretaciones del autor, como explicaciones de principios, regularidades y las consecuentes generalizaciones del trabajo, en los casos que amerite.

Finalmente, la comercializadora debe considerar el rediseño de los cursos de capacitación ya que se observa que los sujetos indican que estos no contribuyen a desarrollar sus habilidades para el trabajo operativo; apoyando la teoría de Becker ya que fomentando una mayor inversión en educación y capacitación como medio para que los trabajadores puedan mejorar la productividad y el bienestar económico.

Esta investigación permitió a la comercializadora observar un panorama sobre la capacitación que reciben sus trabajadores y como esta se ve reflejada en la productividad de estos; de esta forma se convencen de aportar al programa de capacitación y fortalecer los cursos y talleres ofertados a sus trabajadores. Los gastos generados por dichas capacitaciones se ven reflejados en los índices de productividad como el rendimiento que presentan los operadores en sus áreas después de recibir capacitación. Para próximas investigaciones sobre la capacitación se considerarán aspectos de satisfacción personal, así como los incentivos económicos que premian la productividad.

REFERENCIAS

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Blogspot (2024). Blog de capacitación
<https://11b3lul1ch15.blogspot.com/2011/05/antecedentes-historicos-de-la.html>
- Flores-Lima, J.G.R, C. Gonzáles-Velosa y G. Rosas-Shady (2014). Cinco hechos: Sobre la capacitación en firma en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Gómez, J. Vázquez E. y Cuervo, M. (2019), Políticas Publicas en la 4T, Grupo Editorial HESS, México.
- Infante, V. y Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Revista Mendive*. 15(1):54-61
- Lewin, K. (1947). "Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change". *Human Relations*, 1(1), 5-Drucker, P. F. (1966). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. Harper & Row.
- Martínez, M. (2015). *Antecedentes históricos de la capacitación*.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mertens, L. (2007). *Formación y productividad. Guía SIMAPRO: participar - aprender - innovar - mejorar*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Mitnik, F. y Coria, A. (2012). *Una perspectiva histórica de la capacitación laboral*.
- Padilla, R. (2005), *La industria electrónica en México: Diagnóstico, prospectiva y estrategia*, Centro de Estudios de Competitividad, ITAM, México.
- Romero, K. (2010). La capacitación y la motivación como herramientas para conseguir una ventaja competitiva.