



Vol. II  
No. 7  
Septiembre - Diciembre  
2024



**PhD. Raymundo Alejo Gallegos Ramírez**

Universidad José Martí de Latinoamérica. México

[alejo\\_gallegos@hotmail.com](mailto:alejo_gallegos@hotmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2229-5227>

## Cómo citar este texto:

Gallegos Ramírez, R. A. (2024). Educación Empresarial (Hacia una capacitación sistemática y compleja). Revista Holón. Vol. II, No. 7. Septiembre - Diciembre. 2024. Pp. 17-30. Universidad José Martí de Latinoamérica. URL disponible en: <https://revistas.up.ac.pa/index.php/holon>

Recibido: 20 de septiembre de 2024

Aceptado: 22 de octubre de 2024

Publicado: Septiembre - Diciembre 2024

Indexada y catalogado por: DOI <https://doi.org/10.48204/j.holon.n7.a6584>



# EDUCACIÓN EMPRESARIAL (HACIA UNA CAPACITACIÓN SISTEMÁTICA Y COMPLEJA)

**Raymundo Alejo Gallegos Ramírez**

Doctor en Ciencias. Universidad José Martí de Latinoamérica. México

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2229-5227>

[alejo\\_gallegos@hotmail.com](mailto:alejo_gallegos@hotmail.com)

## RESUMEN

Se presenta un artículo científico que aborda la educación empresarial desde la perspectiva del desarrollo de capacitación compleja y sistemática, por la importancia que tiene como herramienta para la transmisión y construcción de nuevos saberes y el desarrollo de nuevas destrezas. El tema central que aborda es la pedagogía empresarial, que tiene como objetivo formar profesionales en el sector empresarial, orientado a lograr que integre habilidades técnicas, al mismo tiempo que se fortalezcan sus principios éticos como ser humano integral. Se logra la elaboración de un marco teórico y metodológico que guía el análisis de la educación como formación humana, su relación con la cultura, las mediaciones, cognoscitiva, valorativa y práctica. Se devela la esencia de las relaciones entre educación, capacitación empresarial y sus mediaciones pedagógicas educativas, así como desarrollar una aproximación a los fundamentos de un modelo de educación empresarial. Se utilizan métodos empíricos y teóricos para la recolección de información, utilizando la perspectiva cualitativa. Predominan los métodos lógico e histórico, método hermenéutico, en la medida que gran parte de la investigación se realiza sobre el análisis textual, la interpretación y la comprensión de textos. Se trata de una investigación exploratoria, en la cual están presentes los procesos lógicos: analítico – sintético, deductivo – inductivo, generalización, comparación. Se aporta un análisis novedoso, desde la perspectiva de un análisis integrador y complejo, así como la elaboración de un conjunto de recomendaciones orientadas al desarrollo del colaborador al ingresar a una organización empresarial.

**Palabras clave:** Educación, pedagogía, capacitación, empresas, valores, filosofía de la educación.

## BUSINESS EDUCATION (TOWARDS SYSTEMATIC AND COMPLEX TRAINING)

### Abstract

This scientific article addresses business education from the perspective of the development of complex and systematic training, due to its importance as a tool for the transmission and construction of new knowledge and the development of new skills. The central theme addressed is business pedagogy, which aims to train professionals in the business sector, aimed at integrating technical skills, while strengthening their ethical principles as integral human beings. A theoretical and methodological framework is developed that guides the analysis of education as human formation, its relationship with culture, cognitive, evaluative and practical mediations. The essence of the relationships between education, business training and its educational pedagogical mediations is revealed, as well as developing an approach to the foundations of a business education model. Empirical and theoretical methods are used to collect information, using the qualitative perspective. The

logical and historical methods predominate, as does the hermeneutic method, since a large part of the research is carried out on textual analysis, interpretation and understanding of texts. This is exploratory research, in which the logical processes are present: analytical – synthetic, deductive – inductive, generalization, comparison. A novel analysis is provided, from the perspective of an integrative and complex analysis, as well as the elaboration of a set of recommendations aimed at the development of the collaborator when entering a business organization.

**Keywords:** Education, pedagogy, training, companies, values, philosophy of education.

## **EDUCAÇÃO EMPRESARIAL (RUMO À FORMAÇÃO SISTEMÁTICA E COMPLEXA)**

### **Resumo**

É apresentado um artigo científico que aborda a educação empresarial na perspectiva do desenvolvimento de uma formação complexa e sistemática, pela importância que tem como ferramenta de transmissão e construção de novos conhecimentos e desenvolvimento de novas competências. O tema central abordado é a pedagogia empresarial, que visa formar profissionais do setor empresarial, visando a integração de competências técnicas, ao mesmo tempo que fortalece os seus princípios éticos como ser humano integral. Conseguem-se o desenvolvimento de um referencial teórico e metodológico que norteia a análise da educação como formação humana, sua relação com a cultura, as mediações, cognitivas, avaliativas e práticas. Revela-se a essência das relações entre educação, formação empresarial e suas mediações pedagógicas educacionais, bem como desenvolve-se uma abordagem aos fundamentos de um modelo de educação empresarial. Métodos empíricos e teóricos são utilizados para coletar informações, utilizando uma perspectiva qualitativa. Predominam os métodos lógicos e históricos e os métodos hermenêuticos, na medida em que grande parte da investigação é realizada sobre análise textual, interpretação e compreensão de textos. Trata-se de uma pesquisa exploratória, na qual estão presentes processos lógicos: analítico – sintético, dedutivo – indutivo, generalização, comparação. É fornecida uma análise inédita, na perspectiva de uma análise integrativa e complexa, bem como o desenvolvimento de um conjunto de recomendações que visam o desenvolvimento do colaborador ao ingressar numa organização empresarial.

**Palavras-chave:** Educação, pedagogia, formação, empresas, valores, filosofia da educação.

## **FORMATION COMMERCIALE (VERS UNE FORMATION SYSTÉMATIQUE ET COMPLEXE)**

### **Résumé**

On présente un article scientifique qui aborde l'éducation commerciale dans la perspective du développement d'une formation complexe et systématique, en raison de son importance comme outil de transmission et de construction de nouvelles connaissances et de développement de nouvelles compétences. Le thème central abordé est la pédagogie des affaires, qui vise à former des professionnels du secteur des affaires, visant à intégrer les compétences techniques, tout en renforçant leurs principes éthiques en tant qu'être humain à part entière. On réalise le développement d'un cadre théorique et méthodologique qui guide l'analyse de

l'éducation en tant que formation humaine, sa relation avec la culture, ses médiations, cognitives, évaluatives et pratiques. L'essence des relations entre l'éducation, la formation commerciale et leurs médiations pédagogiques éducatives est révélée, ainsi que le développement d'une approche des fondements d'un modèle de formation commerciale. Des méthodes empiriques et théoriques sont utilisées pour collecter des informations, en utilisant une perspective qualitative. Les méthodes logiques, historiques et herméneutiques prédominent, dans la mesure où une grande partie des recherches portent sur l'analyse textuelle, l'interprétation et la compréhension des textes. Il s'agit d'une recherche exploratoire, dans laquelle des processus logiques sont présents : analytique – synthétique, déductif – inductif, généralisation, comparaison. Une analyse inédite est proposée, dans la perspective d'une analyse intégrative et complexe, ainsi que l'élaboration d'un ensemble de recommandations visant le développement de l'employé lors de son entrée dans une organisation commerciale.

**Mots clés :** Education, pédagogie, formation, entreprises, valeurs, philosophie de l'éducation.

## INTRODUCCIÓN

La pedagogía empresarial tiene como objetivo educar las habilidades de las personas y prepararlas para el mundo empresarial integrando una perspectiva técnica y ética, desarrollar el proceso formativo de la empresa en este entorno, dar actualización de las competencias humanas, que nos permitan desempeñar un puesto de trabajo actual o a futuro. El presente artículo deriva de la investigación doctoral del autor, que estudia y considera la importancia central de la pedagogía empresarial y su responsabilidad en la evaluación de la eficacia y eficiencia de los miembros del equipo e, incluso, les permite evaluar qué tan bien sienten que están desempeñando sus funciones o una tarea en particular.

La capacitación debe ser un proceso educacional de carácter estratégico, aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas en el trabajo, modifican sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

La capacitación puede estar desarrollada y dirigida a:

- Transmisión de información: Es considerada como un elemento fundamental en los programas de capacitación ya que incluye el contenido, ideas, opiniones, puntos de vista y esta información se distribuye entre los capacitados.
- Desarrollo de habilidades: Se produce a lo largo de la vida, en todos los ámbitos de interacción y a través de múltiples vías de aprendizaje, sobre todo en aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionadas con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones a futuras.
- Desarrollo o modificación de actitudes: Normalmente, hace referencia al cambio de actitudes negativas por actitudes positivas entre los colaboradores, aumentar la motivación, sensibilizar al personal de gerencia y supervisión. También puede implicar la adquisición de nuevo hábitos y actitudes, ante todo, relacionados con los clientes o usuarios.

- Desarrollo y reforzamiento de conceptos: La capacitación también puede estar dirigida a la conceptualización de ideas, tecnicismos y filosofías, ya sea para facilitar la práctica o identificar términos globales.
- Las fortalezas de los colaboradores: Normalmente hace referencia a los valores que tiene cada uno de los integrantes de una organización, como lo son: La puntualidad, responsabilidad, inteligencia emocional, liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de adaptación y compromiso.
- Mejorar el ambiente laboral: Esta enfocado en estimular la comunicación abierta, promover el trabajo en equipo, impulsar el aprendizaje colaborativo, programas de gestión de talento y programas de bienestar laboral.

La capacitación cumple una función fundamental en la pedagogía empresarial ya que esta ayuda al crecimiento y posteriormente al éxito de las organizaciones, un colaborador bien capacitado, logra expandir su conocimiento con sus semejantes, está orientada a la formación e integración de nuevas habilidades que lo fortalezcan personal, social y profesionalmente, y lo ayudan cumplir con sus roles en el día a día dentro de la organización. Por su parte, la capacitación personal, contribuye a desarrollar habilidades colaborativas, mejores prácticas y técnicas organizacionales, como la comunicación, liderazgo y empatía, ya que se pueden realizar actividades prácticas y ejercicios en grupo en tiempo real.

Existen diversas modalidades para capacitación, enfocadas en la pedagogía empresarial, en la que ofrecen a los equipos de una organización mejorar sus habilidades y conocimientos en diferentes áreas. Sin embargo, en el presente documento nos enfocaremos en la capacitación virtual o capacitación en línea y en la capacitación personal. La capacitación virtual o capacitación en línea tiene la cualidad de poder ser programada y adaptarse a los horarios de los involucrados, esta puede ser grabada para que cada uno de los participantes tenga acceso y pueda gozar del material desde cualquier momento y lugar.

## **METODOLOGÍA**

La falta de capacitación que de los colaboradores de la organización empresarial afecta el desarrollo y desempeño de los profesionales en la institución ya que, si no tienen el conocimiento total del funcionamiento del área y de todo el entramado organizacional de la empresa en la cual labora, su desenvolvimiento dentro de la organización no sería óptimo. Por tanto, cabe la siguiente pregunta: ¿Por qué el trabajo empresarial requiere de una educación que priorice la capacitación sistemática y compleja de sus colaboradores?

La investigación se apoya en la recolección de información con un enfoque cualitativo, para ampliar y profundizar la comprensión de los aspectos abordados. Se utilizaron los métodos lógico e histórico, predominando el método lógico por el carácter teórico de la investigación, así como el método hermenéutico, en la medida que gran parte de la investigación se realiza sobre el análisis textual, la interpretación y la comprensión de textos.

Como investigación exploratoria se utilizaron los procesos lógicos: analítico – sintético, deductivo – inductivo, generalización, comparación. Para lograr información específica de la organización, se aplicaron técnicas de entrevistas y encuesta.

## **CRITERIOS TEÓRICOS**

### **Proceso de selección de personal en una empresa**

El proceso de selección de personal actualmente es complejo. Lejos de lo que muchas personas creen, no solamente está basado en elegir a un candidato para que cubra un puesto de trabajo, sino que se deben considerar muchos lineamiento: los valores de las personas, sus habilidades, la experiencia previa que tengan en trabajos similares, los valores que deberán estar alineados con los que tiene la organización; además también deben establecer las actividades que se van a realizar, el proceso de capacitación, y todo esto con un único objetivo: mantener la productividad de la empresa y en un futuro incrementarla. (Hernández Sánchez, 2012)

Se reconoce que la productividad de cualquier organización es un pilar fundamental para que pueda tener éxito en un mercado sumamente competitivo, sobre todo ahora con el periodo de globalización. Por esto la selección de personal es un proceso sistematizado, compuesto a través de diez etapas con el objetivo de seleccionar al candidato más idóneo.

Evidentemente las empresas cuentan con la capacidad de ir modificando cada uno de los pasos, por ejemplo, se reconoce que en empresas pequeñas y que tienen de alguna manera presupuestos limitados pueden reducir los pasos a seguir. Sin embargo, también se tiene que contemplar que esto podría atrofiar la selección de un candidato.

### **La importancia de la cultura organizacional en una empresa**

Por cultura se comprende la unión de valores, hábitos, costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que son compartidos de una generación a otra. En las empresas, este tipo de culturas son sumamente importantes. Pareciera para muchos que son irrelevantes porque lo consideran una formalidad; sin embargo, la cultura define cualquier institución y la que la va a llevar por un camino determinado. Van a influir sobre la actitud de las personas para que trabajen de una manera ordenada, y todos busquen el mismo objetivo dentro de la empresa (sin olvidar claro, su crecimiento personal porque a la larga sino se convierte en una frustración).

Existe una empresa que es muy reconocida por su cultura corporativa, esta es Facebook. Considero prudente mencionarla ya que su enfoque es sobre los empleados en donde les dan comida, espacios abiertos para trabajar (dejando de lado las oficinas aburridas), servicio de lavandería y se centra en el reconocimiento a la cultura de sus trabajadores. De hecho, este punto es muy interesante, y más si consideramos la magnitud de Facebook, en donde se han enfocado en contratar personal de muchos países porque reconocen el talento humano que hay en otros espacios.

¿Qué sería de un gigante como Facebook si no tuviera una cultura organizacional tan efectiva? Al final los seres humanos somos bastante complejos, y es probable que desde hace mucho ya tuvieran problemas porque serían incapaces de estar de acuerdo con algunas ideas, y en el mercado tan competitivo que hay en la actualidad ya otros gigantes más capaces lo hubieran superado. Creo que un punto que no deben olvidar las empresas es que para tener cualquier crecimiento necesitan forzosamente de sus empleados, de mantenerlos satisfechos.

### **La educación y sus mediaciones cognoscitiva, valorativa y práctica**

Se entiende por cognoscitivismo a un paradigma que se ubica dentro de la psicología y que implica a todas las corrientes psicológicas de carácter científico que estudian el comportamiento humano desde las cogniciones, o conocimientos. Se centra en el problema de cómo aprenden las personas; como perciben su realidad y a partir de ello dan un significado a otros conceptos. (Cárdenas Aguilar, Mejía Carrillo y Chapa Chapa, 2016)

Ahora bien, lo que se define como constructivismo es que es una de las principales corrientes de aprendizaje. Sin embargo, la diferencia que tiene con el sistema tradicional (el basado en competencias donde únicamente importaba la memorización y la repetición), es la concepción de que el alumno vaya construyendo su propio conocimiento a partir de experiencias previas. Tiene que hacer una reconstrucción de sus vivencias para llegar a nuevas conclusiones. (Santander Universidades, 2022)

La mediación educativa permite una formación integral de los trabajadores de nuevo ingreso. El pensamiento crítico se define como la capacidad adquirida para hacer un análisis de la información recibida, le precede un raciocinio estructurado que es importante para la resolución de problemas, además en el portal de la Universidad de Anáhuac, se reconocen algunas características del pensamiento crítico: hay una comprensión de los vínculos que dan paso a ideas, permite hacer una jerarquización de los argumentos recibidos, hace un reconocimiento, construcción y evaluación de los razonamientos, se adquiere la capacidad para identificar inconsistencias, permite tener un acercamiento sistemático hacia los problemas, además de permitir la reflexión sobre supuestos, creencias y valores. (Anáhuac, 2021)

Por otro lado, al hablar de mediación valorativa se enfocan en que los trabajadores interioricen los valores y principios que comprenden a la cultura organizacional de cualquier empresa. Esto quiere decir que los trabajadores van a alinear sus valores con los que tiene la organización; esto es importante porque maximiza el sentido de pertenencia y compromiso que permitirán alcanzar objetivos y la misión. Además, se reconoce que a través de esto se puede lograr un entorno de trabajo saludable, ético y colaborativo.

Siguiendo a la investigadora Ana Pérez, los valores dentro de una empresa son importantes porque le van a permitir una identificación hacia el cliente. También los clasifica como los pilares de la empresa, los cuales son importantes que se definan desde un inicio, pero además es importante que no solamente queden en el apartado teórico, sino que siempre se lleven a la práctica. (Pérez, 2020)

El enfoque constructivista de Piaget se orienta a mejorar los procesos de aprendizaje, y con esto queremos decir alcanzar una máxima en la calidad educativa a la cual reconocemos como un pilar fundamental para el

desarrollo de cualquier nación sobre todo ahora que estamos en un entorno globalizado y tan competitivo. Para alcanzar una mejor educación es importante que el alumno tenga un rol más activo en su proceso de aprendizaje, así como entender que el aprendizaje va ligado con la cultura, el medio social y físico de una persona. (Pilar, 2015)

La teoría socio histórica social de Vygotsky, plantea que la construcción de conocimiento no se da únicamente por la repetición, ni por la unión de conceptos entre los viejos y los nuevos, sino que lo que realmente influye son las interacciones sociales y las experiencias además de nuestro contexto histórico; además el autor entiende que el lenguaje, las prácticas sociales y la inclusión de las tecnologías van a tener un papel fundamental para el desarrollo cognitivo. Incluso algo que reconoce es la importancia de la internalización para la adquisición de conocimiento, el cual será un proceso en donde se transforman aquellas actividades externas en procesos internos, prácticamente es la repetición inconsciente de ciertas teorías o de ciertas ideas que nos permitirá familiarizarnos con una idea. Resalta un proceso que casi ningún autor había considerado en las teorías de aprendizaje, es la importancia del lenguaje, ya que no solamente es un medio de comunicación, sino una herramienta que permite una representación del mundo y los conceptos abstractos que se encuentran en la mente, claramente no puede existir un aprendizaje si no hay una comunicación y, por tanto, una colaboración. (Álvarez, 4 de mayo de 2023)

### **La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel**

Ausubel define la idea de aprendizaje significativo de la siguiente manera:

“El aprendizaje y la retención significativa son importantes en la educación por ser mecanismos (par excellence) para adquirir y almacenar la inmensa cantidad de ideas y de información que constituye cualquier campo de conocimiento. Tenemos como base que los seres humanos, sólo podemos captar y recordar de inmediato unos cuantos elementos discretos de información que se presenten una sola vez, y, en segundo lugar, que la memoria para listas aprendidas de una manera memorista son objeto de múltiples presentaciones es notoriamente limitada, a menos que se sometan a un intenso sobre aprendizaje y a una frecuente reproducción. La eficacia del aprendizaje significativo se basa en sus dos características principales: carácter no arbitrario y sustancialidad.” (Palmero, 2011)

Lo que más llama la atención de la idea anterior propuesta por Ausubel es que para llegar al aprendizaje es necesario que exista una repetición de las ideas o los conceptos. Él argumenta que no podemos aprender algo que sólo se nos dice una vez, entonces por lógica, y dada las frases de muchas personas, la manera en la que aprendemos es con la práctica constante. ¿Acaso no con el retroceso de la información, podemos mantenernos en la repetición? Por ejemplo, reconocemos que si un maestro nos va a introducir a la resolución de problemas de álgebra, nos va a “recapitular” algunos elementos importantes de aritmética, probablemente nos va a ayudar a recapitular sobre operaciones básicas, las operaciones contrarias que son muy importantes para el despeje de algunas fórmulas, entre muchos otros elementos; pero al final comprendemos que con esta

recapitulación de conceptos de aritmética vamos a poder fortalecer las ideas para hacerlo un aprendizaje significativo.

De hecho, se comprende que todas las materias dependiendo del grado escolar, van a tener un perfil de ingreso, esto quiere decir las características con las que debe de entrar el alumno a la clase; de aquí también surge la idea del perfil de egreso, es decir las cualidades que deben haber perfeccionado en su período de clases.

Se reconoce que la educación es un proceso gradual, depende un grado de otro; un alumno no puede llegar y decir que se va a inscribir a secundaria cuando no ha completado su formación en la educación primaria; y el fallo de la educación de México radica justamente en esto, que los docentes ni siquiera analizan si sus alumnos cumplen con el perfil de egreso, en muchas veces los pasan de nivel escolar para evitar enfrentarse a su negligencia como preparadores académicos, y prefieren dejarle esa tarea a alguien más.

### **La educación en la teoría de sistemas**

Cuando se habla de la teoría de sistemas, es importante no caer en el error de interpretar el concepto como una línea, es decir, como un programa inflexible (es justo eso lo que nos ha llevado a tantos problemas para alcanzar la calidad educativa en la actualidad). ¿Cómo se ve entonces a la educación a través de la teoría de sistemas? Se ve percibe como un sistema de mayor complejidad en donde hay una interacción entre todos esos componentes, hablese de quienes participan (recursos humanos), pero también entre los recursos materiales. Por ejemplo, se habla de: estudiantes, maestros, currículo, recursos educativos, entorno físico, entorno cultural, políticas educativas, entre otros. (Colagiàcomo y de Garagozzo, 2008)

Es obvio que todos los elementos deben de estar alineados, ¿qué pasaría si la plantilla docente fuese excelente, pero el currículo no estuviera adaptado a las necesidades del momento? ¿o qué pasaría si un currículo fuera excelente pero las estrategias no son lo suficientemente atractivas como para mantener motivados a los estudiantes y los índices de deserción siguen subiendo de manera tan preocupante?

Por esto mismo, cuando se habla de excelencia en el ámbito educativo, se reconocen todos los elementos, y se entiende que todos se encuentran dependientes de los demás. Incluso ya se ha mencionado como la cultura va a impactar en la forma en la que se debe de llevar la educación (parte importante de la contextualización). Además, se argumenta la importancia de la retroalimentación dentro de este sistema educativo, la cual se define como: “la expresión de opiniones, juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje, con los aciertos y errores, fortalezas y debilidades de los estudiantes” (Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes, 2023)

A través de esta retroalimentación se van haciendo los ajustes necesarios en materia educativa para que sea adaptable, para que pueda ser un sistema funcional para todos los que se van involucrando en el sistema educativo, por ejemplo, reconociendo las diferencias de las sociedades urbanas y las personas que viven en zonas rurales.

## Educación, Capacitación Empresarial y sus Mediaciones

A lo largo de los años se ha reconocido la importancia de la educación para forjar una sociedad mejor. Para este es normal que muchos se cuestionen sobre la influencia que tiene el aprendizaje en matemáticas o materias similares con un sentido de humanidad; sin embargo sabiendo que estamos en un mundo capitalista y globalizado, se reconoce que el entorno educativo brinda las herramientas indispensables para que los seres humanos se puedan integrar a un mercado laboral; además últimas propuestas educativas como la nueva escuela mexicana reconocen la trascendencia de inculcar valores y buenas prácticas a los estudiantes, que posteriormente replicarán en la sociedad.

Un artículo publicado por el CETYS, titulado “importancia de la educación: el camino para una mejor sociedad” reconoce qué es esta ayuda a regular las desigualdades sociales:

“Mejorando los niveles de empleabilidad en el país. Sin afán de fortalecer la ideología meritocrática, algo que vale la pena rescatar es que a través de la educación las personas pueden acceder a mejores oportunidades laborales, esto también implica un mejor sueldo. Además, muchas empresas han forjado programas de competitividad, en los que conocen la importancia de aplaudir y motivar el desarrollo del personal a través de bonos económicos”. (webtrends CETYS, 24 de septiembre de 2021)

El autor Martínez Solares, reconocen uno de sus artículos publicados a través de la revista el economista, que un individuo con un nivel de instrucción profesional tiene un ingreso casi 3 veces superior al de una persona con preparatoria y más de 2 veces lo que percibe un trabajador promedio. (El Economista, 12 de junio de 2013)

Además, la mayoría de las empresas se enfocan en contratar personal con un mayor nivel de estudios porque esto les asegura que también han desarrollado habilidades que no pueden replicar las máquinas. Reconocemos que, tras la llegada de la Revolución Industrial, muchos procesos manuales son elaborados por las máquinas, por esta razón las personas han tenido que adaptarse, a través del desarrollo de herramientas que son exclusivos de los seres humanos, por ejemplo, el pensamiento. Claramente la tecnología se ha actualizado a pasos agigantados, por ejemplo en la actualidad se cuenta con el uso de la inteligencia artificial, la cual pretende simular el pensamiento de los seres humanos a través de grandes bases de datos y un análisis preciso y rápido de estos; por esto también es importante que dentro de la educación instruyan a los alumnos para el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, acercándose a un dominio de las mismas y acrecentando aún más sus oportunidades de empleo.

Existe una fuerte tendencia seguida por la mayoría de las empresas cuyo único objetivo es tener un aumento en su productividad, sin embargo, la mentalidad de los consumidores ha cambiado drásticamente, se van haciendo más conscientes de diversos problemas sociales y buscan cambiar su cultura del consumo; de primer momento se mencionan a los clientes porque estos son el pilar que mantiene el flujo económico tan importante para una organización. También existe una mayor conciencia por parte de los empleados; quienes buscan pertenecer a organizaciones más humanas, quieren estar en espacios de trabajo donde se reconozca su

desempeño y tengan la oportunidad de crecer aún más.

Por ello se reconoce la novedad de las empresas educativas, y con esto no se hace referencia a las instituciones escolares, si no programas elaborados por distintas organizaciones para tener una capacitación constante en su personal, que además servirá de motivación y les brindará las herramientas para crecer en un mercado tan competitivo.

Muchas empresas subestiman la importancia del proceso de capacitación, incluso lo consideran una pérdida de tiempo, pero a largo plazo el ahorro que hacen en tiempo al evitar la capacitación al personal termina afectando de manera importante la productividad de las organizaciones, sobre todo en un mercado globalizado y donde la competencia se ha incrementado de forma importante en los últimos años. Por ejemplo, reconocemos que en la actualidad los monopolios han quedado prácticamente inexistentes, muchas personas con los recursos suficientes hacen su emprendimiento y les hacen competencia a empresas similares, en donde en los únicos elementos que les permiten destacar son la calidad de los productos y la innovación en el sistema que estén manejando.

## **MUESTRA**

Con la intención de mostrar la importancia de la capacitación dentro de las organizaciones, realizaremos un modelo experimental cualitativo, basado en entrevistas y encuestas, las entrevistas serán realizadas a los colaboradores expertos y las encuestas a un par de colaboradores noveles. Cabe mencionar que, este proceso experimental se puso en práctica en un ambiente laboral activo, pero, por situaciones legales y de confidencialidad, no se menciona el nombre de la empresa. Sin embargo, fue posible contar con la autorización de los ingenieros para exhibir su información.

Inicialmente se procedió a recaudar los datos y con esto nos referimos al enfoque sistemático de reunir y analizar información de diferentes fuentes con el fin de obtener un panorama completo y preciso del área de estudio. La recaudación de datos permite a los individuos u organizaciones responder cuestiones relevantes y evaluar los resultados, el contar con la información adecuada en este proceso nos ayudará para garantizar la integridad y formalidad del estudio.

## **RESULTADOS**

Una vez realizadas las entrevistas con los colaboradores expertos y las encuestas con los colaboradores noveles, comenzamos con la interpretación de datos. Aunque existe un gran valor en pasar tiempo con los colaboradores expertos y noveles, escuchando sus historias y empatizando con sus situaciones, no hay que olvidar que tenemos como objetivo final enriquecer y facilitar la curva de aprendizaje de los colaboradores noveles para que estos puedan impactar de manera positiva a los clientes de la organización.

El análisis de las entrevistas tiene como finalidad entender la situación actual de la organización y sus áreas de oportunidad, esto se logrará a través de la conversación con los colaboradores expertos.

El análisis de las encuestas tiene como finalidad entender cómo se sienten los colaboradores de nuevo ingreso y esto se logrará a través de una serie de preguntas y tomando como referencia una escala de Likert, como ya lo hemos mencionado.

Los resultados de las entrevistas permitieron deducir lo siguiente:

- La capacitación al personal de nuevo ingreso le ayudará a mejorar habilidades técnicas y orales.
- La capacitación ayudara al personal de nuevo ingreso a tener un mayor crecimiento personal y profesional.
- La capacitación no se debe de llevar solamente cuando se necesita, sino que tiene que ser un proceso continuo y constante.
- La capacitación sistemática aporta habilidades interpersonales para la convivencia laboral.
- La capacitación ayudara acelerar la curva de aprendizaje de los colaboradores de nuevo ingreso.

Por las encuestas se deduce que:

- Gracias a la capacitación y los manuales proporcionados, la curva de aprendizaje fue más amena y sencilla.
- El tener a la mano un documento que nos ayude a estandarizar patrones nos hace ver como una empresa más profesional.
- El personal de nuevo ingreso está dispuesto a capacitarse constantemente.
- El personal de nuevo ingreso considera que las capacitaciones deben estar enfocadas en temas que les ayuden a fortalecer el trato con los clientes.
- Después de tener una capacitación, los colaboradores de nuevo ingreso esperan poder permear en un futuro la información adquirida con los colaboradores que se vayan sumando a la empresa.

## **CONCLUSIONES**

Una vez que pusimos a prueba la importancia de la capacitación dentro de una organización, podemos deducir que no solo es importante en el ámbito profesional sino también en el personal, ya que contar con una capacitación constante nos da seguridad al momento de realizar nuestra labor fuera y dentro de la empresa, sin dejar a un lado, la competitividad y el aumento de capacidad lógica y técnica que esta nos pueda dar.

Por otra parte, el modelo de indagación y recaudación de información que utilizamos fue de gran ayuda, ya que durante la entrevista pudimos observar, detectar la calidad humana, carácter y necesidades de los

entrevistados. Dicho esto, los colaboradores expertos consideran que una capacitación sistemática influye demasiado en el comportamiento laboral de los colaboradores noveles y con el paso del tiempo logran tener un éxito profesional.

Es de suma importancia mencionar que, las bases de una capacitación deben estar fundamentados por un programa sistemático que defina los objetivos principales de la capacitación, para evitar el desperdicio de tiempo y recurso humano en objetivos que no son relevantes para las metas del programa. Un programa de capacitación no asegura el éxito del capacitado o de la organización por sí solo. Tanto la empresa, como los capacitadores y los capacitados deben comprometerse a mejorar sus actividades, para mantenerse competitivos, actualizados en las tendencias profesionales y esto los llevara a ser exitosos en su día a día.

Actualmente, nos encontramos en un entorno tecnológico donde podemos utilizar todos los recursos globalizados como activos fijos, que permitan encontrar nuevos panoramas de capacitación en el área de interés. Sin embargo, a pesar de que contamos con todos estos recursos para incrementar las capacitaciones, el recurso más valioso para una empresa siempre será el colaborador, y son estos quienes deben de siempre contar con una motivación y con ganas de superación y, por ende, tratan de estar siempre capacitados para enfrentar cualquier reto.

Las organizaciones deben de tener claro que, si no cuentan con una capacitación constante, no se le podría exigir a un colaborador que tenga un resultado satisfactorio ya que si no existió un proceso inductivo adecuado de acuerdo con las actividades que desempeñan en la organización, departamento o puesto, el colaborador no podrá desenvolverse positivamente. Por tal motivo y como ya lo hemos mencionado, es muy relevante que la capacitación dentro de una organización sea constante y sistemática; es decir, no solo al inicio, sino que exista un seguimiento con los colaboradores de la organización

## REFERENCIAS

Anáhuac. (2021). *Pensamiento crítico y su importancia en tu formación*.  
<https://www.anahuac.mx/blog/pensamiento-critico-y-su-importancia-en-tu-formacion>

Cárdenas Aguilar, T. J., Mejía Carrillo, M. J., Chapa Chapa, M. (2016). *El cognoscitivismos desde la investigación en el aula*. Red Durango de Investigadores Educativos A. C. México.  
<https://redie.mx/librosyrevistas/libros/actoyproc8.pdf>

webtrends CETYS. (24 de septiembre de 2021). *Importancia de la educación: el camino para una mejor sociedad*  
- CETYS Trends. CETYS Trends.  
<https://www.cetys.mx/trends/educacion/importancia-de-la-educacion-el-camino-para-una-mejor-sociedad/>

- Colagiàcomo, E., de Garagozzo, A. M. (2008). Teoría de sistemas, sociedad y educación. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa* 2.0, 12(2).  
<https://www.revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/349>
- Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (2023). *La importancia de la retroalimentación en el proceso de evaluación*. Minedu.gob.pe.  
<http://umc.minedu.gob.pe/la-importancia-de-la-retroalimentacion-en-el-proceso-de-evaluacion/>
- Hernández Sánchez, B. Y. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre económico*, 15(31), 173-186.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-63462012000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-63462012000100008&script=sci_arttext)
- Martínez Solares, R. (12 de junio de 2013). *La educación y las oportunidades de empleo*. El Economista.  
<https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/La-educacion-y-las-oportunidades-de-empleo--20130611-0059.html>
- Álvarez, J. (4 de mayo de 2023) *La teoría sociocultural de Lev Vygotsky*. Mentas Abiertas Psicología S.L.  
<https://www.mentasabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/blog-psicologia/la-teoria-sociocultural-de-lev-vygotsky>
- Palmero, M. L. R. (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. *IN. Investigación i Innovación Educativa i Socioeducativa*, 3(1), 29-50.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3634413>
- Pérez, A. (2020). *¿Cuál es la verdadera importancia de los valores empresariales?*  
<https://www.obsbusiness.school/blog/cual-es-la-verdadera-importancia-de-los-valores-empresariales>
- Pilar, M. (2015). *La teoría constructivista de Piaget*. Red social educativa.  
<https://redsocialeduca.net/teoria-constructivista-piaget>
- Santander Universidades (25 de noviembre de 2022). *¿Qué es el aprendizaje constructivista y cómo funciona?*. Santander Open Academy.  
<https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/aprendizaje-constructivista.html>

### **Contribución Autoral**

Autor: Desarrolló la totalidad del trabajo desde la selección de la bibliografía, la recolección de datos, la redacción del artículo y la discusión de los resultados con el manejo de datos.