



Formación profesional empresarial y su influencia en la productividad

Professional business training and its influence on productivity

Formação profissional empresarial e sua influência na produtividade

Carlos Andrés Murillo-Barrera ^I
cmurillob@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0693-9903>

Janneth Marianella Aguiño-Mendoza ^{II}
jaguinom@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-4764-2521>

Angela María Guarín-Barrera ^{III}
aguarinb@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-6991-1668>

Correspondencia: cmurillob@unemi.edu.ec

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de Revisión

* **Recibido:** 27 de marzo de 2022 * **Aceptado:** 17 de abril de 2022 * **Publicado:** 16 de mayo de 2022

- I. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- II. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- III. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.

Resumen

En la actualidad las empresas e instituciones que se enfocan en obtener la eficiencia y eficacia de la productividad para ello se direccionan en la formación profesional empresarial para así incrementar los conocimientos y mejorar las actitudes de los profesionales que genera una relación directa entre la formación profesional y la productividad laboral, para obtener la información de la investigación es mediante una búsqueda fijada en varias teoría de autores anteriores lo cuales nos sirven de base para este proyecto investigativo.

Palabras claves: formación profesional; influencia; productividad; empresa.

Abstract

At present, companies and institutions that focus on obtaining the efficiency and effectiveness of productivity are directed to professional business training in order to increase knowledge and improve the attitudes of professionals, which generates a direct relationship between professional training and labor productivity, to obtain the information of the investigation is through a search fixed in several theories of previous authors which serve as the basis for this research project.

Keywords: professional training; influence; productivity; company.

Resumo

Atualmente, as empresas e instituições que focam na obtenção da eficiência e eficácia da produtividade estão direcionadas para a formação profissional empresarial, a fim de aumentar o conhecimento e melhorar as atitudes dos profissionais, o que gera uma relação direta entre a formação profissional e a produtividade do trabalho, para obter a A informação da investigação se dá por meio de uma busca fixada em diversas teorias de autores anteriores que servem de base para este projeto de pesquisa.

Palavras-chave: formação profissional; influência; produtividade; o negócio.

Introducción

Las empresas hoy en día enfrentan un ambiente altamente competitivo con lo cual busca una mejor productividad ya que estamos viviendo una era de cambios y netamente tecnológica que involucra cada día estar en constante aprendizaje y para ello este artículo involucra uno de los factores que inciden en la productividad laboral y es la formación profesional empresarial ya que el recurso

humano debe estar calificado con conocimientos y habilidades en los aspectos más importante de la empresa para llegar al éxito y ser una empresa soberanamente competitiva para lo cual se hace necesario indagar sobre la relación que existe, la importancia y su influencia.

Según (Flórez Ríos, Morales Sierra, & Moreno Mosquera, 2017) menciona que el personal formado es mucho más eficaz en su trabajo, la empresa es más atractiva para los candidatos a incorporarse, pues éstos valoran muy positivamente la posibilidad de recibir formación continua. Además el coste de la formación en la empresa es bajo y puede estar totalmente subvencionado.

Este artículo tiene como objetivo estudiar la formación profesional empresarial y su influencia en la productividad a través de diferentes conceptos y la utilidad de estos en el desarrollo de la calidad de la formación permanente y ocupacional en las personas y por ende en las empresas.

El siguiente documento consta de tres apartados el primero la introducción en el cual estipulamos una breve explicación del porque la temática a investigar, el siguiente capítulo es el desarrollo en el cual mencionamos las bases teóricas que sirven de sustento en el artículo y las conclusiones donde indicamos nuestra opinión luego de la exploración.

DESARROLLO

La formación profesional empresarial

El término formación proviene del latín “formatio” (acción y efecto de formar). Hace referencia al desarrollo de las capacidades específicas de la persona, y es efecto tanto de la acción de agentes externos como del propio desarrollo personal. (Buckley , Caple, & Sarramona, 1996)

La formación empresarial es un conjunto de actividades planeadas y coordinadas, centradas en el estímulo, desarrollo y refuerzo de las competencias que permiten el desarrollo personal a través de la capacitación de personal, el entrenamiento y la educación, a fin de apropiar las capacidades para el adecuado desempeño del equipo humano de una organización, de manera que facilite el logro de los objetivos definidos por cargo, área o proceso y la entidad como un todo. (Ruiz Solís & García Aguirre, 2017)

Puede definirse como un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades, con el propósito de capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dados (Sandoya, 2022)

La formación en la empresa puede entenderse como una metodología sistemática, destinada a mejorar las competencias técnicas y profesionales de las personas en sus puestos de trabajo, a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus actitudes, a la mejora de sus capacidades y a enseñarles a aprender (Solé y Mirabet, 1997). También cabe considerarla como todo esfuerzo planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes de los empleados para conseguir que su actuación sea la adecuada y pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dado. (ROCA VALVERDE , 2012)

Necesidades de formación.

En la actualidad las universidades enfrentan el gran reto de ampliar su capacidad de respuesta a las exigencias sociales, a las demandas crecientes que enfrentan los profesionales en formación para que alcancen a insertarse plenamente en los procesos sociales, productivos y científicos en un contexto de alta complejidad, caracterizado por la desigual situación económica, los vertiginosos cambios tecnológicos y la amplia diversidad sociocultural. (Llerena Companioni, 2015)

Las necesidades de formación se refieren al desacuerdo que puede existir entre las cualificaciones y competencias poseídas por los trabajadores, independientemente de su nivel jerárquico, y aquellas que son requeridas y/o deseables, y les impiden realizar sus funciones profesionales según los requerimientos de los puestos que ocupan. Más concretamente, se puede decir que una necesidad de formación es todo déficit observable de competencias que impide a la empresa alcanzar sus objetivos estas necesidades, en términos generales, se ponen de manifiesto cuando el personal no desempeña o podría desempeñar las funciones o tareas que tiene asignadas.

Como se ha dicho estas necesidades son múltiples y existen de un modo permanente en las organizaciones, aunque no siempre ni en todos sus trabajadores se presentan con la misma intensidad, por lo que la formación en las organizaciones es una necesidad empresarial y un proceso continuo desarrollado desde la incorporación de los empleados hasta su salida. La diversidad de necesidades de formativas de las empresas permite identificar diferentes tipologías en función del criterio que se aplique para su Análisis. (Ruiz Solís & García Aguirre, 2017)

La inversión en formación es sumamente importante para las empresas y para los empleados, por lo que los recursos económicos destinados a tal debieran dejar de ser considerados como un gasto, pues la formación se traduce en capital humano, aumentando la productividad de los empleados y generando un mayor y mejor rendimiento para la empresa. (Carvajal, Romero, & Álvarez, 2017)

Como se ha dicho la formación empresarial es el conjunto de acciones destinadas a mejorar la preparación y las competencias de los trabajadores en las empresas, tratando de establecer un equilibrio entre las aptitudes del empleado y las exigencias de su ocupación laboral. (Espinoza Freire, 2020)

Se trataba de incorporar al sistema educativo determinados cambios que había acontecido durante los años 80 en los sistemas de formación, en relación con el mundo del trabajo. Desde entonces, la formación profesional ha experimentado un paulatino impulso, hasta llegar a la vigente forma organizativa, más compleja, completa e integradora. Las directrices del sistema se han ido renovando, sin que ello signifique una ruptura con lo anterior. (Sotés Elizalde, 2009)

Para los trabajadores, la inversión en formación incrementará sus oportunidades de empleo y la consecución de un mayor salario. Además, la formación supone un seguro contra el desempleo ya que cuanto mayor es la formación recibida, se está en mejores condiciones para mantener un puesto de trabajo o acceder a otro diferente. (Carvajal, Romero, & Álvarez, 2017)

Para la empresa, la formación incrementa la productividad de los trabajadores, aumenta su motivación, genera mayor confianza en la propia organización, suscita un sentimiento de adhesión y pertenencia a la empresa, disminuye la sensación de estancamiento profesional y aumenta los periodos de permanencia en la empresa. (Carvajal, Romero, & Álvarez, 2017)

La formación motiva a los empleados y esta motivación asegura el éxito de la empresa contribuyendo a que las personas sean más competitivas y permite alcanzar los mayores proyectos empresariales. Un buen plan de formación de los empleados mejora la imagen de marca y el prestigio de la empresa que resulta así más atractiva tanto para sus propios trabajadores como para los externos, y permite atraer y retener el talento que es clave para el éxito empresarial. (Flórez Ríos, Morales Sierra, & Moreno Mosquera, 2017)

La formación de los empleados aumenta la calidad de servicios o productos, aumenta la productividad, mejora el trato, la satisfacción y la fidelización del cliente, aumenta la rentabilidad del empleado y del producto, mejora la fidelidad del empleado, mejorando y complementando su retribución, incrementa su polivalencia mejorando la flexibilidad y reduciendo gastos de absentismo. (Flórez Ríos, Morales Sierra, & Moreno Mosquera, 2017)

Importancia de formación empresarial

La formación junto con la motivación, constituye un factor clave en el desempeño del trabajador y su productividad, así como en la calidad de su labor y de los frutos de ésta. Partiendo de esta simple,

pero acertada afirmación podemos decir que la formación es un aspecto muy valorado por el mismo empleado para mejorar su desempeño. Alfredo Aguirre, catedrático de organización de empresas. (ROCA VALVERDE , 2012)

Habría que decir también que muchas empresas consideran la formación como un gasto cuando en realidad es una inversión, ya que se da una cantidad económica a cambio de que el trabajador tenga unos nuevos conocimientos relacionados con su trabajo que le permitan adquirir mayores destrezas y realizar su trabajo de forma más efectiva y rápida. Características de formación empresarial Se limita a un ámbito específico: “la esfera del trabajo”, la vida laboral y profesional. (Ruiz Solís & García Aguirre, 2017)

1. Su objetivo es capacitar a un individuo, tanto para que pueda realizar Convenientemente una tarea o un trabajo determinados, es decir, desarrollar sus competencias profesionales, como enriquecer sus conocimientos, desarrollar sus aptitudes y mejorar sus capacidades profesionales.
2. La materia objeto de la formación es específica, ya que, con ella, se pretende dotar de ciertos conocimientos y habilidades que hagan, a sus destinatarios, aptos para realizar convenientemente las tareas constitutivas de su trabajo.
3. Es necesario recalcar que algunos elementos distinguen la formación en la empresa de otras actividades pedagógicas o empresariales. (Álvarez Sandoval, Freire Morales, & Gutiérrez Bascur, 2017)

En contexto laboral

La formación la costea la empresa y se realiza, normalmente, en horas de trabajo. El empleado participa porque se lo proponen o lo ha solicitado con una justificación: será bueno para mejorar el desempeño laboral. La persona se relaciona con la empresa por un pacto: su contrato laboral. Por tanto la formación se aceptará mejor o peor según sea el contrato psicológico con el que la persona interpreta su contrato social con la empresa. (Flórez Ríos, Morales Sierra, & Moreno Mosquera, 2017)

Para que aprendan

Si no supieran hacer su trabajo no estarían contratados. Ya poseen la preparación académica y la experiencia profesional necesaria. Sin embargo, tienen que aprender: Las novedades, los cambios; no sólo para aceptarlos sino también para proponerlos.

Cómo lo hacen y cómo lo podrían hacer; pararse en el camino para comprobar, reflexionar, observar, idear y planear nuevas posibilidades de experimentar para seguir “experienciando” y, por tanto, aprendiendo. (Sandoya, 2022)

Las habilidades sociales (comunicación, trabajo en equipo) que faciliten su contacto con otras personas en el complejo mundo de la organización (compañeros, jefes, clientes, usuarios).

Para ayudar a las personas a afrontar sus retos profesionales, los directivos pueden resultar eficaces en cuatro papeles: entrenador, evaluador, asesor y prescriptor (Leibowitz, Farren y Kaye, 1996).

Para analizarlos, supongamos el caso de José, trabajador de una industria petroquímica: es técnico en prevención de riesgos en una planta química en la que la seguridad es de enorme importancia.

José se siente descontento porque piensa que en su empresa falta desarrollo profesional, y está considerando dejar la compañía. El año pasado estuvo trabajando en una planta de Tarragona, pero quiere volver a Madrid por razones familiares. Se le ha denegado el traslado porque lo solicitó cuando la empresa estaba reduciendo la plantilla y solicitando jubilaciones voluntarias; se comprendía que quisiera volver a Madrid, pero no se considera adecuado su traslado. José piensa que están poniendo frenos a su desarrollo profesional; no es feliz, pero su rendimiento es aceptable. (Guillermo Labarca, 2001)

Papel de la empresa

Las compañías son responsables de proporcionar a las personas los medios necesarios para una exitosa planificación de su desarrollo profesional a través de:

—Talleres de carrera profesional (seminarios que tratan temas relacionados con el funcionamiento de los sistemas de planificación, la autoevaluación o la fijación de objetivos).

—Centros profesionales o sistemas de información (lugares o bases de datos donde los trabajadores pueden encontrar información sobre oportunidades laborales y programas de formación).

Libros de trabajo sobre planificación profesional (guías escritas que dirigen al trabajador a través de una serie de prácticas y normas relacionadas con la planificación profesional).

Asesoramiento personal (consejos de profesionales especializados a empleados que buscan ayuda en temas profesionales).

Trayectoria profesional (planificación del orden de puestos de trabajo, identificación de las habilidades necesarias para progresar dentro y a través de familias de puestos —por ejemplo, de puestos técnicos a puestos de gestión). (Fernández Losa, 2002)

A realizar su desempeño profesional el conocer no es la finalidad sino lo que consiguen hacer con esos conocimientos. El saber no es el fin sino el medio; conocer es el requisito previo para luego ir entrenando la habilidad que les permitirá realizar las tareas con más efectividad. (Termes Carrero, 2001)

Con mejora continua se parte de la creencia de que todo es transformable; si reenfoamos nuestra manera de hacer las cosas podemos inventar otras formas de trabajar que mejoren los procesos y los resultados. En cuanto a estar convencidos de que todos los procesos son mejorables y que nuestra conducta puede cambiarse no significa crítica a cómo lo hacemos. No se considera la conducta actual como errónea sino como una opción que puede enriquecerse con otras alternativas conductuales que incidan más eficazmente en los procesos organizativos o creen mejores condiciones de trabajo. (Sotés Elizalde, 2009)

Tipos de formación empresarial

Los tipos de formación que con más frecuencia utilizan las empresas hoy en día: formación en habilidades, de reciclaje, interdisciplinaria y en creatividad.

Formación en habilidades: Cuando pensamos en formación, la mayoría de nosotros nos imaginamos un programa que se centra en necesidades o deficiencias concretas de habilidades. (Espinoza Freire, 2020)

Formación de reciclaje: El reciclaje, un tipo de formación en habilidades, se centra en proporcionar a los empleados las habilidades que necesitan para mantenerse al día de las cambiantes exigencias de sus puestos de trabajo.

Formación interdisciplinaria: Tradicionalmente, las empresas han desarrollado funciones especializadas de trabajo y descripciones detalladas de los puestos de trabajo. Sin embargo hoy en día las empresas hacen hincapié en la versatilidad en lugar de la especialización. Muchas empresas necesitan trabajadores que puedan cambiar rápidamente de cometidos en su puesto, ayudar donde sea necesario y responder con rapidez a los cambios. La formación interdisciplinaria consiste en formar a los empleados para que puedan realizar tareas en áreas diferentes a las del puesto de trabajo asignado. (Llerena Companioni, 2015)

Existen varias posibilidades de enfocar la formación interdisciplinaria.

Por ejemplo:

1. La rotación de puestos de trabajo.
2. Los departamentos pueden intercambiarse personal durante algunos períodos de tiempo.

3. Los compañeros instructores, trabajadores con un nivel muy alto de rendimiento que se desdoblan como instructores en el puesto de trabajo dentro de la empresa.

Formación en creatividad: Las empresas buscan caminos para hacer más con menos, y para mantenerse competitivos en un mercado cada vez más poblado. La formación en creatividad se basa en la suposición de que la creatividad puede aprenderse. (Ruiz Solís & García Aguirre, 2017) Existen diferentes formas de enfocar la enseñanza de la creatividad, todas ellas intentando ayudar a las personas a resolver los problemas de nuevas formas.

Otros tipos de formación en base a que se aprenda en el puesto de trabajo o fuera de él son:

En el puesto de trabajo: El empleado va a ser entrenado por directivos, supervisores o compañeros, directamente en el puesto de trabajo. La formación en el puesto es apropiada si:

1. Hay que desarrollar una habilidad ya existente, más que cuando hay que crear una nueva.
2. No se puede interrumpir el trabajo en curso o no resulta rentable sacar a los empleados de su puesto de trabajo para que reciban formación. (Álvarez Sandoval, Freire Morales, & Gutiérrez Bascur, 2017)

Formación fuera del puesto de trabajo: Es la que se desarrolla en cursos especiales o en centros que han sido equipados para la formación. Supone, normalmente, la intervención de personas ajenas al grupo inmediato de trabajo. (Fernández Losa, 2002)

Los tipos de formación en la actualidad más importantes son:

1. Los másteres profesionales o privados.

Estos másteres preparan al trabajador para el mercado laboral, pero sobre todo pueden ser una gran ayuda para especializarse más todavía en el puesto de trabajo.

2. Los seminarios, conferencias o talleres son sistemas de formación continua de poco tiempo de duración pero que ofrecen nuevos aprendizajes a los trabajadores.
3. Los cursos de desarrollo profesional son aquellos que se especializan en ciertas competencias o habilidades para los trabajadores, son más conocimientos de mejora de habilidades que de conocimientos generales. (Espinoza Freire, 2020)

Formación para el empleo: Son quizá alguno de los más conocidos específicamente para trabajadores, aunque conocemos todos los tipos de formación antes mencionados, y son aquellos que permiten a los trabajadores o desempleados obtener formación de modo gratuito de cara al trabajo que van a desempeñar. (Fernández Losa, 2002)

La posición de la función de formación en la empresa

La formación en la empresa presenta distintas modalidades de integración en la gestión de personal a continuación mencionaremos tres tipos de posición que se implementan en esta función:

1. Integración en la gestión de personal

En este caso la dirección de personal está próximo a la dirección general, lo cual permite la elaboración de una política de formación coordinada e integrada en las actividades de la empresa.

2. Descentralización a nivel de responsables operacionales

Cada departamento es el responsable de su personal y el encargado de elaborar el plan de formación y de administrar su presupuesto. Se sitúa un responsable de formación en las distintas unidades o departamentos. La formación es mucho más flexible, ya que las necesidades de formación se identifican con la realidad del trabajo. (Espinoza Freire, 2020)

Los inconvenientes que presenta son: Que los responsables de la formación rara vez son especialistas de formación.

Ausencia de coordinación con el resto de actividades de la empresa, que puede conducir a que no haya una auténtica Política de Formación, basándose más a necesidades a corto plazo.

Función de formación autónoma

Administrada por una dirección de desarrollo humano confiada a un especialista.

Esta situación es más apreciada por los especialistas en formación que por los gestores de la empresa.

Beneficios de la formación empresarial

La formación continua en la empresa tiene muchos beneficios, entre los que se encuentran:

- Beneficios para el trabajador
- Beneficios para la empresa
- Beneficios estratégicos para la empresa
- Beneficios económicos (Sango Llano, 2018)

Los trabajadores también ganan mucho con la formación empresarial:

1. Amplían conocimientos, habilidades y destrezas.
2. Favorece la integración social de cada empleado.
3. Aumenta la satisfacción, motivación y participación de la plantilla.
4. Permite mejores formas de trabajar y el uso de nuevas tecnologías.

5. Incrementa la seguridad en el empleo.
6. Disminuye el número de accidentes laborales.
7. Potencia al trabajador para asumir responsabilidades, tomar decisiones eficientes y resolver problemas.
8. Mejora la eficiencia en los procesos (Espinoza Freire, 2020)

Dentro de los beneficios para la empresa, la formación ofrece una nueva motivación para los trabajadores que se sienten valorados y se ven respaldados por un mayor crecimiento personal y profesional, con la consecuente mejora del clima laboral mediante este nuevo cambio además de que en ocasiones la plantilla se relaciona en los cursos de formación. Algunos beneficios estratégicos para la empresa son que se adaptan a la legislación vigente ya que la formación continua permite a las empresas adaptarse a las exigencias legislativas, como en materia de protección de datos, prevención de riesgos laborales, cuestiones de género y todo ello gratuitamente. (Weller, 2011)

La formación le ayuda a participar en la empresa, ya que puede aportar nuevas ideas o ayudar a mejorar procesos, entre otras cosas, de manera que siente que es parte de ella y se implica, además de que tanto en el proceso formativo como en la empresa se va a sentir más valorado y escuchado, se reconoce su esfuerzo y sus habilidades. (Carvajal, Romero, & Álvarez, 2017)

También en el área en que trabaja puede colaborar mediante mejora de procesos u otras cuestiones en que puede colaborar, y aunque no sea él pueden ser otros trabajadores los que hicieron formación los que ayudan en este aspecto mejorando el nivel de eficiencia de su área, lo que le permitirá trabajar mejor y con mayor comodidad. Para aprovechar las ventajas de la formación debe ser una formación planificada. (Llerena Companioni, 2015)

Las empresas son las principales beneficiarias de la formación empresarial:

1. Adapta la empresa a las últimas tendencias del mercado, incorporando las nuevas tecnologías y sistemas de gestión y organización.
2. Aumentan las ventajas competitivas de la empresa.
3. Facilita consolidar y transmitir la misión, la cultura y los valores de la empresa.
4. Mejora la productividad, la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
5. Incrementa la calidad de los productos y servicios.
6. Favorece la investigación e innovación en nuevos productos.
7. Aumenta el compromiso de la plantilla con la compañía. (Sango Llano, 2018)

Los beneficios económicos de la empresa consisten en una deducción directa del importe que se da para formación en las cuotas de la seguridad social mediante un sistema de bonificaciones además de una deducción directa que puede llegar al 10% del importe de la formación en el impuesto de sociedades. Además de esto, los costes de la formación cuentan como gasto ofreciendo beneficios fiscales para la empresa en el impuesto de sociedades. (Espinoza Freire, 2020)

Conclusiones

Al indagar sobre las generalidades de la formación profesional empresarial llegamos a las siguientes conclusiones con respecto a su influencia en la productividad:

- ❖ La formación y la productividad fusionan una empresa y la posicionan ya que esta herramienta permite a cada empleado nivelar conocimiento, habilidades y destrezas que enriquecen el trabajo que desempeñan y permite llegar a un nivel alto de productividad llegando a ser una empresa sólida y rentable.
- ❖ El acontecimiento de la formación en la empresa direcciona a ser mayor entre los jóvenes que entre los adultos y que el conjunto de personas con mayor posibilidad de adoptar formación son: los del más alto nivel académico, los colaboradores de niveles superiores y obreros altamente cualificados
- ❖ La influencia que tiene la formación profesional empresarial sobre la productividad es notoria a corto y medio plazo, el mismo ocasiona efectos positivos sobre los salarios y da estabilidad en la función dentro de la empresa en un periodo de largo plazo.
- ❖ Influye la formación tanto para empresa como para el profesional colaborador, ambos unen fuerzas para lograr un objetivo común y debido a los cambios constantes de tecnología y normas se hace necesario cada día destacar más con habilidades que favorezcan y lleven a la cima a una empresa y en ello se ve la importancia de una excelente formación que vendría siendo no otra cosa que una inversión para la empresa la cual capacita a sus empleados y llega a un nivel máximo en su productividad y por ende en su rentabilidad.

Referencias

1. Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. *UNIVERSIDAD DE*

CONCEPCIÓN ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS DEPARTAMENTO DE GESTIÓN EMPRESARIAL.

2. Buckley , R., Caple, J., & Sarramona, J. (1996). La formación en la empresa. Conceptos teóricos de aplicación. *Font Suñe, A. La funció de la formació i del desenvolupament a les organitzacions. Barcelona: Publicacions.*
3. Carvajal, R., Romero, A., & Álvarez, G. (2017). Estrategia para Contribuir a la Implementación de la Formación Dual de los Profesionales de Ciencias Empresariales en las Pequeñas y Medianas Empresas de la Provincia Tungurahua, Ecuador. *Form. Univ. vol.10 no.5 La Serena .*
4. Espinoza Freire, E. (2020). La formación dual en Ecuador, retos y desafíos para la educación superior y la empresa. *Revista Universidad y Sociedad.*
5. Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Universidad de La Rioja.*
6. Flórez Ríos, A., Morales Sierra, M., & Moreno Mosquera, V. (2017). La formación profesional en Ciencias empresariales al margen de un contenido humanístico. *ESPACIOS* .
7. Guillermo Labarca. (2001). Formación para el trabajo: ¿pública o privada?. *Cinterfor*, 314.
8. Llerena Companioni, O. (2015). EL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE UN PUNTO DE VISTA COMPLEJO E HISTÓRICO-CULTURAL. *Revista de Actualiades Investigativas en Educacion.*
9. ROCA VALVERDE , J. (2012). FORMACIÓN EMPRESARIAL. *UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA .*
10. Ruiz Solís, F., & García Aguirre, M. (2017). *Subtema: Emprendimiento y formación empresarial.* Seminario de Graduación para optar al título de Licenciadas en Administración de Empresas. Obtenido de <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm#inbox/FMfcgzGpFqbtScdlcCGPnGcJCQDwQKdH?projector=1&messagePartId=0.1>
11. Sandoya, F. (2022). La analítica y la ciencia de datos en la formación profesional . *Revista Ecuatoriana de Investigación Educativa.*

12. Sango Llano, M. (2018). Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)”. *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*.
13. Sotés Elizalde, M. Á. (2009). Formación profesional: sistema educativo y empresa. *Universidad de La Sabana, Facultad de Educación*.
14. Termes Carrero, R. (2001). *LA FORMACIÓN EMPRESARIAL COMO FACTOR DEL DESARROLLO ECONÓMICO*. Obtenido de biblioteca jurídica: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-2001-10013700162
15. Weller, J. (2011). Fortalecer la productividad y la calidad del empleo. *CEPAL*.