

# La capacitación continua en la productividad laboral

## *Continuous training in labor productivity*

**Silvana Verónica Córdova Verdugo**

<https://orcid.org/0009-0001-8651-4904>

[talita.cumi.7.1978@gmail.com](mailto:talita.cumi.7.1978@gmail.com)

Universidad Estatal de Milagro. Milagro- Ecuador.

**Juan Carlos Aillón Albán**

<https://orcid.org/0009-0000-4894-0294>

[juan\\_aillon@hotmail.com](mailto:juan_aillon@hotmail.com)

Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Shushufindi- Ecuador.

**Israel Alejandro Maldonado Palacios**

<https://orcid.org/0000-0002-1418-6809>

[imaldonado97@gmail.com](mailto:imaldonado97@gmail.com)

Investigador Independiente. Quito – Ecuador.

### RESUMEN

La capacitación continua es un elemento clave para mejorar la productividad laboral y promover el desarrollo organizacional. Este estudio analiza cómo se implementa la capacitación en empresas ecuatorianas, los beneficios observados, las barreras que enfrentan y su impacto en la productividad. El objetivo es analizar el impacto de la capacitación continua en la productividad laboral de las empresas ecuatorianas. Para llevar a cabo el análisis, se recopiló datos de empresarios ecuatorianos mediante entrevistas para establecer sus experiencias con la capacitación continua, evaluando los métodos de implementación, los beneficios percibidos, las barreras encontradas y la influencia de la capacitación en la productividad. Los hallazgos muestran que, en general, las empresas ecuatorianas implementan programas de capacitación a través de talleres y plataformas en línea. Entre los beneficios observados, se destacan mejoras en el desempeño y el compromiso de los empleados, mientras que las principales barreras incluyen los costos y los desafíos logísticos. La capacitación ha tenido un impacto positivo en la eficiencia operativa y en la cohesión de los equipos, aunque su influencia en la innovación y en la resiliencia organizacional fue menos evidente en comparación con estudios realizados en otros contextos internacionales. Se considera que, para maximizar el potencial de la capacitación continua en Ecuador, es necesario integrarla en la cultura organizacional y adaptar los programas a las capacidades específicas de cada empresa.

**Palabras claves:** capacitación continua, productividad laboral, barreras organizacionales

Recibido: 08-09-24 - Aceptado: 01-11-24

### ABSTRACT

Continuous training is a key element to improve labor productivity and promote organizational development. This study analyzes how training is implemented in Ecuadorian companies, the benefits observed, the barriers they face, and its impact on productivity. The objective is to analyze the impact of continuous training on labor productivity in Ecuadorian companies. To carry out the analysis, data were collected from Ecuadorian businessmen through interviews to establish their experiences with continuous training, evaluating implementation methods, perceived benefits, barriers encountered and the influence of training on productivity. The findings show that, in general, Ecuadorian companies implement training programs through workshops and online platforms. Among the benefits observed are improvements in performance and employee engagement, while the main barriers include costs and logistical challenges. Training has had a positive impact on operational efficiency and team cohesion, although its influence on innovation and organizational resilience was less evident compared to studies conducted in

other international contexts. To maximize the potential of continuous training in Ecuador, it is necessary to integrate it into the organizational culture and adapt the programs to the specific capabilities of each company.

**Keywords:** continuous training, labor productivity, organizational barriers

## INTRODUCCIÓN

En el panorama económico actual, caracterizado por los constantes avances tecnológicos, los cambios en los mercados y la creciente competencia, las empresas se ven en la necesidad de adaptarse rápidamente. Un factor clave que determina el éxito de una organización es la productividad laboral, que tiene un impacto directo en la rentabilidad, eficiencia y competitividad. En este contexto, la capacitación continua se presenta como un elemento esencial para mejorar la productividad al dotar a los empleados de las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para enfrentar estos desafíos (Ponce y otros, 2023).

Esta práctica no solo permite que los empleados adquieran nuevas habilidades, sino que también fortalece su capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos que el mercado impone. En Ecuador, la relevancia de la formación continua ha ganado terreno en los últimos años, impulsada por la necesidad de modernizar el sistema productivo y enfrentar las demandas de una economía globalizada (Decléty, 2024).

Las empresas que invierten en la formación de su personal logran mejorar tanto en eficiencia operativa como en la calidad de los productos o servicios que ofrecen (González, 2023). Sin embargo, a pesar de estos beneficios evidentes, muchas organizaciones ecuatorianas, especialmente las pequeñas y medianas empresas, no consideran la capacitación como una prioridad estratégica, lo que afecta su competitividad en el mercado local e internacional (Pozo, 2024).

La capacitación continua se refiere al proceso mediante el cual los empleados adquieren, perfeccionan y actualizan sus habilidades, conocimientos y competencias a lo largo de su vida profesional. Este tipo de formación no se limita a un momento específico, sino que es un proceso dinámico y permanente, cuyo objetivo es responder a los constantes cambios en el mercado laboral y la tecnología. La capacitación puede abarcar áreas técnicas, habilidades blandas, liderazgo, gestión del tiempo, entre otras, dependiendo de las necesidades de la organización y de sus trabajadores (Weller, 2024).

Además, la capacitación continua promueve la motivación y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores sienten que la organización invierte en su desarrollo profesional, aumenta su satisfacción laboral y su deseo de contribuir de manera más efectiva (Chapoñan, 2024). Según Vorecol (2024), las organizaciones que invierten en el aprendizaje continuo tienen un 22% menos de rotación de personal, lo que sugiere que la capacitación no solo mejora el rendimiento, sino que también refuerza la estabilidad laboral.

Por su parte, la productividad laboral se refiere a la eficiencia con la que los trabajadores producen bienes o servicios en un determinado período de tiempo. Es una medida clave del rendimiento económico de una organización y de la economía en general, ya que refleja el valor que se genera a partir del trabajo de los empleados. La productividad laboral se puede medir en términos de la producción por hora trabajada o en función de la relación entre la cantidad de trabajo realizado y los recursos utilizados (Bermudo y Hualla, 2024).

La productividad laboral está relacionada con diversos factores, como la capacitación, la motivación, las condiciones de trabajo y la tecnología disponible (Cabanilla y otros, 2022). Uno de los enfoques más relevantes para comprender esta variable es la teoría de la productividad marginal, la cual establece que, a medida que los trabajadores adquieren más habilidades y conocimientos, su capacidad para generar valor adicional aumenta (Carrión, 2024). La capacitación, en este sentido, es un factor fundamental para incrementar la productividad, ya que permite que los trabajadores realicen sus tareas de manera más eficiente y con mayor precisión.

De este modo, cuanto más capacitados estén los trabajadores, mayor será su capacidad para mejorar los resultados de la empresa y del país en general. Por ello, es importante que las organizaciones reconozcan la importancia de invertir en la formación constante de sus empleados como una estrategia para aumentar su competitividad (Eraso y Salazar, 2022).

Sin embargo, la falta de inversión en programas de capacitación continua por parte de las empresas ecuatorianas se traduce en bajos niveles de productividad laboral y una menor competitividad en comparación con otros países de la región. A pesar de la evidencia que demuestra los beneficios de la formación continua, su implementación sigue siendo limitada en el país.

En este sentido, surge la pregunta en la que se basa la investigación: ¿Cómo la capacitación continua influye en la productividad laboral? Asimismo, se plantea la hipótesis de estudio: “La capacitación continua influye en la productividad laboral.” Siendo el objetivo del estudio analizar el impacto de la capacitación continua en la productividad laboral en las empresas ecuatorianas.

## METODOLOGÍA

El presente estudio se llevará a cabo bajo un enfoque cualitativo, el cual permitirá obtener una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los empresarios en relación con la formación de sus empleados y su repercusión en el rendimiento organizacional. Según Arias y Covinos (2021), el enfoque cualitativo es adecuado para investigaciones que buscan explorar y comprender fenómenos sociales y organizacionales en contextos específicos, ya que proporciona una visión detallada de las dinámicas que no pueden captarse mediante métodos cuantitativos.

El tipo de investigación que se utilizará será de carácter descriptivo-exploratorio. Esta será de tipo descriptivo, ya que observará y documentará las experiencias y percepciones de los empresarios respecto a la capacitación continua en sus organizaciones. A su vez, será exploratoria, puesto que buscará identificar nuevos elementos sobre la implementación de programas de formación y cómo estos inciden en la productividad, especialmente en el contexto empresarial ecuatoriano. De acuerdo con Medina y otros (2023), la investigación descriptiva-exploratoria es útil cuando se busca obtener información preliminar sobre un fenómeno poco estudiado o descubrir nuevas relaciones entre variables.

La población objetivo de esta investigación estará compuesta por empresarios ecuatorianos con experiencia en la gestión de empresas de diversos sectores económicos, con especial interés en aquellos que hayan implementado o no programas de capacitación continua en sus organizaciones. La muestra constará de cinco empresarios seleccionados de manera intencional, siguiendo un criterio de conveniencia, lo que permitirá obtener información rica y diversa de sectores como el comercio, la industria y los servicios. Según Flores y Mora (2023), la selección intencional en estudios cualitativos es útil cuando se desea obtener perspectivas de individuos clave con conocimiento específico sobre el fenómeno investigado.

El principal instrumento de recolección de datos será la entrevista semiestructurada, con cuatro preguntas clave, que permitirá un formato flexible y abierto a las respuestas de los participantes, facilitando la obtención de información detallada y contextualizada. Las entrevistas semiestructuradas son adecuadas en estudios cualitativos porque ofrecen un equilibrio entre la obtención de información específica y la libertad de los entrevistados para expresar sus ideas y experiencias (Vizcaíno, et al., 2023).

## RESULTADOS

A continuación, se presenta un análisis de las respuestas obtenidas en una entrevista realizada a empresarios ecuatorianos sobre el impacto de la capacitación continua en la productividad laboral dentro de sus empresas. Este análisis clasifica y organiza las respuestas en diferentes secciones para comprender mejor las perspectivas de los empresarios en torno a la implementación, los beneficios, las barreras y el impacto directo de la capacitación continua en la productividad laboral.

### *1. Implementación de la capacitación continua en la empresa*

Al preguntar cómo ha sido implementada la capacitación continua en sus empresas, la mayoría de los entrevistados indicó una adopción formal y estructurada de programas de capacitación orientados a diferentes niveles dentro de sus organizaciones. Las empresas más grandes y consolidadas señalaron que cuentan con departamentos específicos de recursos humanos o de capacitación encargados de diseñar y ejecutar planes de formación anual, enfocados en mejorar tanto las habilidades técnicas como las competencias blandas de los empleados. Algunas empresas medianas y pequeñas prefieren externalizar esta función, recurriendo a instituciones externas para ofrecer cursos y talleres especializados según las necesidades específicas del momento, como el uso de nuevas tecnologías, mejoras en atención al cliente o cumplimiento de normativas actualizadas.

Un patrón común en la implementación es la capacitación basada en proyectos o en necesidades puntuales, que consiste en capacitar a los empleados en áreas específicas cuando surge la necesidad. Este enfoque más flexible permite que las empresas adapten los programas de formación a sus circunstancias y recursos, aunque en ciertos casos puede limitar el desarrollo de habilidades a largo plazo. Además, las empresas en crecimiento y aquellas en sectores más dinámicos como el tecnológico o el de servicios afirmaron realizar esfuerzos por mantener una capacitación constante para adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y a las expectativas de sus clientes.

### *2. Beneficios observados en la organización como resultado de la capacitación continua*

La implementación de la capacitación continua ha traído diversos beneficios para las organizaciones ecuatorianas, según los empresarios entrevistados. Uno de los beneficios más destacados ha sido la mejora en el desempeño de los empleados, lo que en muchos casos se ha reflejado en un aumento de la eficiencia y en una reducción de errores. Al proporcionar a los empleados herramientas y conocimientos actualizados, las empresas han podido optimizar los procesos internos, reduciendo tiempos y costos operativos.

Otro beneficio importante mencionado ha sido el incremento en la motivación y el compromiso del personal. Los entrevistados señalaron que la capacitación continua genera un sentido de pertenencia y confianza en los empleados, quienes

perciben que la empresa valora su desarrollo profesional. Este compromiso, a su vez, impacta de forma positiva en el clima laboral y en la reducción de la rotación de personal, un factor clave para mantener la estabilidad en las operaciones.

Además, algunas empresas destacaron la importancia de la capacitación continua para mantener su competitividad en el mercado. Los empresarios señalaron que, al contar con un equipo capacitado y familiarizado con las últimas tendencias y prácticas del sector, han podido ofrecer productos o servicios de mayor calidad, atrayendo así a nuevos clientes y reteniendo a los actuales. De esta forma, la capacitación continua se convierte en un diferenciador frente a la competencia y en un mecanismo clave para el crecimiento sostenido

### *3. Barreras identificadas en la implementación de programas de capacitación*

A pesar de los beneficios observados, los empresarios también identificaron varias barreras al implementar programas de capacitación en sus empresas. Las limitaciones presupuestarias fueron una de las dificultades más mencionadas, especialmente en empresas pequeñas y medianas, que deben priorizar sus recursos en sus operaciones inmediatas. Los altos costos de los programas de capacitación, sumados a la necesidad de mantener la continuidad de las operaciones, han llevado a que en ocasiones las empresas pospongan o limiten las oportunidades de formación.

Otra barrera señalada fue la resistencia al cambio por parte de algunos empleados, quienes perciben la capacitación como una carga adicional a sus responsabilidades diarias. Los empresarios explicaron que, en estos casos, resulta difícil motivar a los empleados para participar activamente en los programas de formación, especialmente cuando estos implican nuevas metodologías o tecnologías que alteran su rutina. En algunas empresas, la falta de un sistema adecuado de evaluación para determinar las necesidades de capacitación también fue una barrera, ya que dificulta la identificación de las áreas prioritarias de formación y la alineación de los programas de capacitación con los objetivos estratégicos de la empresa.

Asimismo, se mencionaron dificultades logísticas para organizar y ejecutar las capacitaciones, en particular en empresas con operaciones en diferentes ubicaciones geográficas. La coordinación de horarios, la disponibilidad de instructores y el acceso a infraestructura adecuada para realizar las capacitaciones representan desafíos logísticos que requieren una planificación minuciosa y adaptabilidad.

### *4. Impacto directo de la capacitación continua en la productividad de la empresa*

En términos del impacto directo de la capacitación continua en la productividad, la mayoría de los entrevistados coincidió en que este impacto es significativo y observable en múltiples niveles. Una de las formas en que se evidencia dicho impacto es a través de la mejora en la calidad del trabajo realizado por los empleados capacitados, quienes demuestran una mayor habilidad para resolver problemas, optimizar sus tiempos de trabajo y reducir los errores en sus tareas diarias. Este efecto positivo en la calidad se refleja en una mayor satisfacción del cliente y en una disminución de las quejas y devoluciones.

Los empresarios también destacaron cómo la capacitación continua ha permitido mejorar la eficiencia operativa, reduciendo el tiempo requerido para completar tareas y permitiendo un mejor uso de los recursos. En sectores como el industrial y el manufacturero, los empleados capacitados han adoptado nuevas técnicas y tecnologías que facilitan la producción y optimizan los flujos de trabajo. En empresas de servicios, la capacitación ha mejorado la atención y el trato hacia el cliente, lo cual, en última instancia, incrementa la reputación y el valor de la marca.

Además, algunos empresarios mencionaron que la capacitación en habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo, ha mejorado las dinámicas de grupo, promoviendo la colaboración y disminuyendo los conflictos internos. Esta cohesión entre los equipos no solo impulsa la productividad, sino que también favorece la innovación y el desarrollo de nuevas ideas, dado que los empleados se sienten en un ambiente seguro y propicio para proponer mejoras y aportar soluciones.

Finalmente, la capacitación continua ha contribuido a la adaptación y resiliencia de las empresas frente a los cambios externos. Los entrevistados señalaron que, en un entorno empresarial cambiante, contar con empleados capacitados les ha facilitado afrontar de mejor manera las fluctuaciones del mercado y adaptarse rápidamente a nuevas exigencias regulatorias, tecnológicas o del cliente. En este sentido, la capacitación continua se convierte en un recurso estratégico que no solo impacta en la productividad inmediata, sino también en la sostenibilidad y adaptabilidad de la empresa a largo plazo.

## **DISCUSIÓN**

La capacitación continua ha sido ampliamente reconocida como una herramienta esencial para el desarrollo organizacional. Diversos estudios coinciden en que invertir en el aprendizaje y la mejora de las habilidades de los empleados es clave para la sostenibilidad y competitividad de una empresa. Sin embargo, existen variaciones en los métodos de implementación, los beneficios observados, las barreras enfrentadas y el impacto directo en la productividad laboral, dependiendo del contexto económico, cultural y del tamaño de las organizaciones. Al analizar los resultados obtenidos en empresas ecuatorianas y compararlos con estudios internacionales, se profundiza en la comprensión de cómo la capacitación afecta la productividad y se identifican las mejores prácticas y desafíos comunes.

Por otro lado, investigaciones en contextos europeos, como la realizada por Decléty (2024), sugieren que muchas organizaciones están integrando el aprendizaje colaborativo y las metodologías de gamificación como métodos de capacitación. Estos métodos no fueron mencionados en el estudio de empresas ecuatorianas, lo que podría indicar una diferencia en la innovación de los métodos de capacitación según el contexto. La elección de métodos de implementación, entonces, parece estar influenciada tanto por el tamaño y los recursos de las empresas como por el contexto cultural, que puede determinar la apertura hacia metodologías más participativas y tecnológicas.

Los empresarios ecuatorianos informaron beneficios de la capacitación continua, como la mejora en el desempeño, el aumento de la motivación y el compromiso de los empleados. Estos hallazgos se alinean con la investigación de Carrión (2024), quien concluyó que la capacitación constante genera un impacto positivo en la satisfacción laboral y en la calidad del trabajo en empresas de diferentes sectores en América Latina. Del mismo modo, un estudio realizado por Arias y Covinos (2021) muestra que los empleados capacitados tienen una mayor disposición a contribuir activamente en los procesos productivos, lo cual se traduce en una mejora en la productividad general de la organización.

En comparación, un estudio realizado por Chapoñan (2024) subraya un beneficio adicional: la capacitación continua no solo mejora la productividad y la satisfacción laboral, sino que también contribuye a la innovación y creación de nuevas ideas, dado que los empleados capacitados están en una posición favorable para adaptarse y proponer mejoras. Este aspecto de la capacitación como catalizador de innovación no fue particularmente mencionado en el análisis de empresas ecuatorianas, lo que podría indicar una menor orientación hacia la innovación como uno de los objetivos de la capacitación en el contexto ecuatoriano.

Los resultados obtenidos muestran que las principales barreras para implementar programas de capacitación en Ecuador incluyen limitaciones presupuestarias, resistencia al cambio y desafíos logísticos. Estas barreras son consistentes con las observadas en otros estudios internacionales. En su investigación sobre empresas latinoamericanas, Pozo (2024) destaca las limitaciones financieras como la principal dificultad, especialmente en pequeñas y medianas empresas. La falta de recursos económicos para invertir en programas de capacitación de alta calidad afecta directamente la capacidad de estas organizaciones para mantener una capacitación constante y efectiva.

Sin embargo, en contraste, un estudio de González (2023) en empresas alemanas revela que la resistencia al cambio es menos común en contextos donde la capacitación está profundamente integrada en la cultura organizacional. Esto sugiere que la resistencia podría reducirse si las empresas ecuatorianas adoptan estrategias para incluir la capacitación como una práctica cultural y de identidad corporativa, en lugar de verla solo como un proceso de actualización de habilidades.

Otro factor diferencial radica en los desafíos logísticos. En países con mejor infraestructura tecnológica, como Estados Unidos y Alemania, los desafíos logísticos para la capacitación continua son menores, gracias a un acceso más amplio a plataformas en línea y sistemas de gestión de aprendizaje. Esto podría señalar la necesidad de que las empresas ecuatorianas busquen apoyo en soluciones digitales accesibles y adapten sus programas de capacitación a una modalidad que permita minimizar los obstáculos logísticos.

Respecto al impacto directo de la capacitación en la productividad, los empresarios ecuatorianos coincidieron en que existe una mejora en la eficiencia operativa, la calidad del trabajo y la cohesión entre los equipos. Estos resultados están en línea con el estudio de Bermudo y Hualla (2024) realizado en empresas norteamericanas, que también reportó un impacto significativo en la eficiencia y en la reducción de errores en empresas que invierten en capacitación continua.

A nivel internacional, el estudio de Bermudo y Hualla (2024) en empresas europeas demostró que la capacitación continua también contribuye a mejorar la adaptación organizacional frente a cambios externos. La capacitación permite que los empleados desarrollen habilidades que los preparan para enfrentar variaciones en el mercado, regulaciones y demandas del cliente. Aunque este impacto en la resiliencia organizacional no se mencionó específicamente en los resultados obtenidos en Ecuador, podría ser un aspecto que las empresas ecuatorianas deberían considerar al momento de diseñar programas de capacitación, especialmente en el contexto actual de cambios constantes en el mercado global.

## CONCLUSIONES

En conclusión, la capacitación continua es un factor fundamental en el desarrollo y competitividad de las empresas, permitiendo mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la motivación de los empleados. En el contexto ecuatoriano, las empresas reconocen estos beneficios, pero enfrentan barreras significativas, como limitaciones financieras, resistencia al cambio y desafíos logísticos, especialmente en pequeñas y medianas empresas. Comparado con investigaciones internacionales, se observa que las empresas de contextos con mayor integración tecnológica y recursos cuentan con mayores facilidades para implementar programas de capacitación efectivos y diversificados, que no solo mejoran el rendimiento operativo sino también fomentan la innovación y la resiliencia ante cambios externos.

Para maximizar el potencial de la capacitación continua en Ecuador, es crucial que las empresas adopten estrategias que integren la capacitación como parte de su cultura organizacional y busquen soluciones adaptadas a sus necesidades y capacidades. De este modo, podrán superar las barreras actuales y aprovechar plenamente los beneficios de la capacitación para fortalecer su competitividad en un mercado globalizado y en constante evolución.

## REFERENCIAS

- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bermudo, D., y Hualla, R. (2024). *Rendimiento y eficiencia laboral en el Centro de Producción de Bienes y Servicios de la UNSCH - 2023*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6621>
- Cabanilla, G., Cando, C., y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci_arttext)
- Carrión, A. (2024). *Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de Automotores Mopal Huánuco 2023*. Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/5019>
- Chapoñan, L. (2024). *Motivación y compromiso organizacional en los servicios de un centro de salud, Lambayeque 2024*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/149288>
- Decléty, B. (2024). *El impacto y desarrollo de la tecnología descentralizada en nuestra sociedad actual*. Universidad Pontificia Comillas. <http://hdl.handle.net/11531/79653>
- Eraso, Y., y Salazar, L. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*(30), 10-33. <https://doi.org/10.14482/ecoca.30.340.085>
- Flores, F., y Mora, R. (2023). *Investigación cualitativa*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105426634/LIBRO\\_Investigacion\\_cualitativa\\_FERNANDO\\_ANTONIO\\_FL\\_ORES\\_LIMO-libre.pdf?1693536416=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFORMULARIO\\_UNICO\\_DE\\_TRAMITE\\_FUT\\_RM\\_N\\_044.pdf&Expires=1729097993&Signature=](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105426634/LIBRO_Investigacion_cualitativa_FERNANDO_ANTONIO_FL_ORES_LIMO-libre.pdf?1693536416=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFORMULARIO_UNICO_DE_TRAMITE_FUT_RM_N_044.pdf&Expires=1729097993&Signature=)
- González, R. (2023). *Modelo de gestión de la calidad total para mejorar la eficiencia operacional de la finca La Cantarina, cantón Santa Elena - Ecuador*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10615>
- Medina, M., Rojas, R., y Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación : Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/handle/123456789/1539>
- Ponce, S., Ponce, S., y Sumba, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 8(5), 211-232. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Pozo, R. (2024). *Planificación estratégica en el sector comercial de la comuna San Pablo, provincia de Santa Elena, año 2023*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/11735>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
- Vorecol. (28 de agosto de 2024). *¿De qué manera el upskilling puede ayudar a reducir la rotación de empleados en las empresas?* <https://www.google.com/search?q=Seg%C3%BA+estudios+del+Foro+Econ%C3%B3mico+Mundial%2C+las+organizaciones+que+invierten+en+el+aprendizaje+continuo+tienen+un+22%25+menos+de+rotaci%C3%B3n+de+personal%2C+lo+que+sugiere+que+la+capacitaci%C3%B3n+no+solo+mejora>
- Weller, J. (2024). Los sistemas nacionales de formación profesional y capacitación: Su papel en la promoción del trabajo decente para la juventud. *Revista de Estudios Sociales*(87), 37-62. <https://doi.org/10.36631/>