

HUMANIDADES E CIÊNCIAS SOCIAIS:

Perspectivas
Teóricas,
Metodológicas
e de
Investigação

Luis Fernando González-Beltrán
(organizador)



EDITORA
ARTEMIS
2025

VOL IX

HUMANIDADES E CIÊNCIAS SOCIAIS:

Perspectivas
Teóricas,
Metodológicas
e de
Investigação

Luis Fernando González-Beltrán
(organizador)



EDITORA
ARTEMIS
2025

VOL IX



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizador	Prof. Dr. Luis Fernando González-Beltrán
Imagem da Capa	Bruna Bejarano, Arquivo Pessoal
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”*, Cuba
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil
Prof. Dr. Agustín Olmos Cruz, *Universidad Autónoma del Estado de México*, México
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba, Brasil
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso, Brasil
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.^a Dr.^a Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato*, México
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof.^a Dr.^a Cláudia Padovesi Fonseca, Universidade de Brasília-DF, Brasil
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil
Dr. Cristo Ernesto Yáñez León – New Jersey Institute of Technology, Newark, NJ, Estados Unidos
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão, Brasil
Prof.^a Dr.^a Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará, Brasil
Prof.^a Dr.^a Edith Luévano-Hipólito, *Universidad Autónoma de Nuevo León*, México
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo (USP), Brasil
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima, Brasil
Prof.^a Dr.^a Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México

Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca, Espanha*
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República, Uruguay*
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof. Dr. Fernando Hitt, *Université du Québec à Montréal, Canadá*
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona, Espanha*
Prof.ª Dr.ª Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof.ª Dr.ª Galina Gumovskaya – Higher School of Economics, Moscow, Russia
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil
Prof.ª Dr.ª Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juárez, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof. Dr. Guillermo Julián González-Pérez, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof. Dr. Håkan Karlsson, *University of Gothenburg, Suécia*
Prof.ª Dr.ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco, Brasil
Prof.ª Dr.ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura, Peru*
Prof.ª Dr.ª Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío, Chile*
Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas, Brasil
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, *University of Miami and Miami Dade College, Estados Unidos*
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha, Espanha*
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros, Brasil
Prof. Dr. Jorge Ernesto Bartolucci, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*
Prof. Dr. José Cortez Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México
Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Diaz, Instituto Politécnico Nacional, México
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid, Espanha*
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia*
Prof. Dr. Juan Manuel Sánchez-Yáñez, *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México*
Prof. Dr. Juan Porras Pulido, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil
Prof.ª Dr.ª Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás, Brasil
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo, Brasil
Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodriguez, *Universidad Santiago de Compostela, Espanha*
Prof. Dr. Manuel Simões, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal
Prof.ª Dr.ª Márcia de Souza Luz Freitas, Universidade Federal de Itajubá, Brasil
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe, Brasil
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada, Espanha*
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
Prof.ª Dr.ª María Alejandra Arecco, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Brasil
Prof.ª Dr.ª Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I, Espanha*

Prof.ª Dr.ª Maria da Luz Vale Dias – Universidade de Coimbra, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão, Brasil
Prof.ª Dr.ª MªGraça Pereira, Universidade do Minho, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.ª Dr.ª María Guadalupe Vega-López, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana, Cuba*
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof. Dr. Melchor Gómez Pérez, Universidad del Pais Vasco, Espanha
Prof.ª Dr.ª Ninfa María Rosas-García, Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional, México
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense, Brasil
Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru*
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia, Brasil
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará, Brasil
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Solange Kazumi Sakata, Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN)- USP, Brasil
Prof.ª Dr.ª Stanislava Kashtanova, *Saint Petersburg State University, Russia*
Prof.ª Dr.ª Susana Álvarez Otero – Universidad de Oviedo, Espanha
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa, Brasil
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande, Brasil
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia*
Prof. Dr. Xosé Somoza Medina, *Universidad de León, Espanha*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

H918 Humanidades e ciências sociais [livro eletrônico] : perspectivas teóricas, metodológicas e de investigação: vol. IX / Organizador Luis Fernando González-Beltrán. – Curitiba, PR: Artemis, 2025.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

Edição bilingue

ISBN 978-65-81701-47-5

DOI 10.37572/EdArt_310325475

1. Ciências sociais. 2. Humanidades. I. González-Beltrán, Luis Fernando.

CDD 300.1

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



PRÓLOGO

El Volumen IX de la obra “Humanidades e Ciências Sociais: Perspectivas Teóricas, Metodológicas e de Investigação”, ofrece una visión integral sobre los desafíos y las oportunidades que surgen en las áreas de gestión, salud, ambiente, sostenibilidad e innovación tecnológica en el escenario contemporáneo. Reuniendo una variedad de estudios que van desde la sostenibilidad financiera hasta la innovación en políticas públicas y salud, este libro se propone reflexionar sobre las múltiples dimensiones de la evolución social y económica en las sociedades actuales.

En la sección de Gestión, Economía y Desarrollo, los lectores tendrán la oportunidad de explorar cuestiones clave que involucran la sostenibilidad en el ámbito corporativo y social. Desde el estudio de las condiciones de vida y trabajo de los obreros en la industria maquiladora hasta la implementación de sistemas de gestión ambiental en las empresas, los artículos presentan numerosos análisis y hasta un menú de soluciones innovadoras para los problemas de gestión, logística y organización. El impacto de la bioeconomía (modelo económico que busca utilizar los recursos biológicos de manera sostenible) y las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, también son temas tratados, mostrando cómo estas herramientas pueden contribuir a una mayor ética y eficiencia en las prácticas empresariales. Adicionalmente se propone como resolver uno de los mayores problemas en las ciudades modernas que buscan ser sostenibles: la movilidad y el transporte. En los dos casos que se presentan la solución incluye la cooperación, tanto para cambiar actitudes y poder compartir vehículos, como para compartir una caja común en una cooperativa de transporte.

La sección dedicada a Educación para la Salud presenta dos casos interesantes. Primero sobre las Organizaciones de la Sociedad Civil, que de manera increíble de más de 7000 en Brasil, solo 322 se dedican a la salud. De estas destacamos aquí el instituto Vita, dedicado a la atención de atletas de alto rendimiento, que requieren de tratamiento ortopédico y fisioterapéutico sin costo. Se analizan las condiciones para fundar una sociedad así, como llega a consolidarse y qué contribuciones resultaron de esta iniciativa. Segundo, sobre las acciones de las unidades básicas de salud de un municipio de Brasil, que buscan generar conciencia sobre las enfermedades cardiovasculares. Como otras enfermedades crónico-degenerativas, son de enorme impacto en morbilidad y mortalidad, por lo que se busca impulsar un cambio en el estilo de vida hacia uno más sano y preventivo. Estos estudios no solo presentan los desafíos actuales en el ámbito de la salud, sino que también ofrecen ideas para mejorar las prácticas de bienestar en las comunidades y garantizar el acceso a servicios de salud más eficaces e inclusivos.

En Educación ambiental y Desarrollo turístico, el volumen profundiza en la conexión entre la preservación ambiental y el impacto, mayormente negativo, de las acciones humanas. Se revisan los proyectos ambientales de los escolares, que deben encontrar una relación armónica con su ambiente, guiados por un equipo docente de naturaleza interdisciplinar. También se revisa el proyecto de las comunidades rurales, encargadas de la creación sostenible de abejas, cuyo papel es crucial en el balance de los ecosistemas, con repercusiones en los animales y en nosotros mismos. A continuación se propone un turismo responsable, integrando en uno, los tres modelos de turismo, buscando la regeneración, y la participación tanto de la comunidad como de los voluntarios. De igual forma se plantea un turismo rural sostenible tanto en paisajes naturales que contiene registros rupestres, cuevas rocosas habitadas por homínidos, como en complejos arqueológicos prehispánicos, verdaderas maravillas históricas. En conjunto nos permiten reflexionar sobre la importancia de integrar prácticas ecológicas en la vida cotidiana y en las áreas de desarrollo urbano. La sostenibilidad, en este contexto, se considera una necesidad urgente para garantizar un futuro más equilibrado entre el ser humano y el entorno.

Finalmente, la sección Innovación y nuevas tecnologías aborda cómo la creatividad en estas técnicas ha llegado a tener tan grande impacto en las diferentes áreas de nuestras vidas. Desde el uso de sistemas de videovigilancia, de sistemas de baterías desmontables y de fácil reparación para áreas rurales, de las redes sociales pendientes hasta de la vestimenta de las celebridades, hasta la capacitación en habilidades del siglo XXI, los artículos reflejan cómo la tecnología tiene el poder de transformar nuestra manera de trabajar, vivir e interactuar con el mundo.

Este volumen busca no sólo presentar los desafíos contemporáneos en las áreas de gestión, salud, ambiente y tecnología, sino también ofrecer perspectivas innovadoras y soluciones prácticas para un futuro más sostenible, ético e inclusivo. Los autores aquí reunidos, con su diversidad de enfoques y experiencias, nos invitan a reflexionar sobre el papel de las ciencias sociales, la gestión y la tecnología en la construcción de un mundo mejor.

Dr. Luis Fernando González Beltrán
Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM)

SUMÁRIO

GESTIÓN, ECONOMÍA Y DESARROLLO

CAPÍTULO 1..... 1

CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO DE OBREROS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN BAJA CALIFORNIA, MÉXICO. CONSIDERACIONES METODOLÓGICA PARA SU ESTUDIO

Margarita Barajas Tinoco

Norma García-Leos

Marisol Lara Maldonado

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254751

CAPÍTULO 2..... 16

IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN AMBIENTAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA ISO 14001:2015 EN LA EMPRESA COLOMBIANA

Nara Xamanta Sinisterra Lozano

Ramon Gabriel Aguilar Vega

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254752

CAPÍTULO 3..... 26

EMPRESAS DE SERVICIOS ANTE PROBLEMAS LOGÍSTICOS Y DE ORGANIZACIÓN: BUSCANDO LAS MEJORES SOLUCIONES

Zulma Sánchez Estrada

Jorge Noriega Zenteno

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254753

CAPÍTULO 4..... 43

SOSTENIBILIDAD EN ACCIÓN: LA BIOECONOMÍA Y SU IMPACTO EN LA PAZ AMBIENTAL DE CIUDAD BOLÍVAR BOGOTÁ D.C

Ramon Gabriel Aguilar Vega

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254754

CAPÍTULO 5.....52

APORTACIONES DE LA INTELIGENCIA COMPUTACIONAL A LA MEJORA DE LA ÉTICA EN LAS APLICACIONES DE LA IA

Carlos Rafael Cotelo Oñate

Victoria López López

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254755

CAPÍTULO 6..... 61

FACTORES DE ACEPTACIÓN DEL CARPOOLING COMO HERRAMIENTA SOSTENIBLE PARA LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL – CASO UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Verónica Cardona Castañeda

Mileidys Martínez Galeano

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254756

CAPÍTULO 773

IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CAJA COMÚN COMO ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA EN LAS COOPERATIVAS DE TRANSPORTE

Kenia Lizzeth Carchi Arias

Tania María Valarezo Pereira

Marjorie Katherine Crespo García

Mariana Marisol Yáñez Sarmiento

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254757

EDUCACIÓN PARA LA SALUD

CAPÍTULO 8.....87

ESTUDO DE CASO DOS IMPACTOS DE UMA OSCIP DEDICADA AO ATENDIMENTO ORTOPÉDICO DE ATLETAS DE ALTO RENDIMENTO: O INSTITUTO VITA

Rodrigo Guimarães Motta

Leandro Pereira de Lacerda

Luciano Antônio Prates Junqueira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254758

CAPÍTULO 9.....112

SENSIBILIZAÇÃO ACERCA DAS DOENÇAS CARDIOVASCULARES EM UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE DE SENHOR DO BONFIM, BA

Álvaro Luís Müller da Fonseca

Karen Luane Souza Figueirêdo
Luana Ventola da Fonseca
Rafaela Ventola da Fonseca
Ariel Gustavo Letti
Tatyjainane Simões Araujo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3103254759

EDUCACIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO TURÍSTICO

CAPÍTULO 10.....123

CARACTERIZACIÓN DE LOS PROYECTOS AMBIENTALES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CONO SUR DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

Danilo de la Rosa Mercado
Rafael Enrique Colpas Castillo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547510

CAPÍTULO 11.....133

SABERES POPULARES E INOVAÇÃO NA CRIAÇÃO DE ABELHAS NAS COMUNIDADES RURAIS DE SANTALUZ, BA

Álvaro Luís Müller da Fonseca
Luana Ventola da Fonseca
Ariel Gustavo Letti
Hévila Aléxia Lopes de Sousa

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547511

CAPÍTULO 12.....154

INTEGRATING VOLUNTOURISM, COMMUNITY-BASED TOURISM, AND REGENERATIVE TOURISM FOR INCREASED RESPONSIBILITY

Rositsa Röntynen
Minna Tunkkari-Eskelinen

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547512

CAPÍTULO 13.....176

MYSTIC LANDSCAPE ARCHITECTURE

Antonieta Costa

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547513

CAPÍTULO 14..... 191

COMPLEJO DE PAMBAMARCA Y QHAPAQ ÑAN: TESOROS ARQUEOLÓGICOS QUE CONECTAN HISTORIA, CULTURA Y NATURALEZA ANDINA

Jorge Armando Flores Ruíz
Fabio Elton Cruz Góngora
Galo Oswaldo Echeverría Cachipundo
Dennis Victoria Ortiz Cumbal
Brighee Jhovana Obando Villada
María Isabel Varela Jácome
Marcelo Patricio Merino Naranjo
Rosalba Josefina Martínez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547514

INNOVACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

CAPÍTULO 15.....203

SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA PARA EL SEGUIMIENTO DE PERSONAS SOBRE UN MAPA

Raidel Rodríguez Pérez
Fernando José Artigas Fuentes

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547515

CAPÍTULO 16.....216

DEVELOPMENT OF SUSTAINABLE BATTERY SYSTEMS WITH SPECIAL FOCUS ON THEIR MAINTAINABILITY

Robert Kretschmann
Christiane Beyer

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547516

CAPÍTULO 17226

O FIGURINO DE KIM KARDASHIAN NO MET GALA 2021: DO “ESTRANHAMENTO” À ALTERIDADE

Sintya de Paula Jorge Motta

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547517

CAPÍTULO 18 247

CAPACITACIÓN PARA ADQUIRIR HABILIDADES PARA EL EMPLEO EN EL SIGLO XXI

Giuseppe Francisco Falcone Treviño

Zaida Leticia Tinajero Mallozzi

Joel Luis Jiménez Galán

Carlos Alberto González Lucio

Sergio Rafael Hernández

Karina Ornelas Garza

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31032547518

SOBRE O ORGANIZADOR..... 327

ÍNDICE REMISSIVO328

CAPÍTULO 18

CAPACITACIÓN PARA ADQUIRIR HABILIDADES PARA EL EMPLEO EN EL SIGLO XXI

Data de submissão: 07/03/2025

Data de aceite: 20/03/2025

Dr. Giuseppe Francisco Falcone Treviño

Universidad Autónoma de Tamaulipas
Facultad de Comercio y
Administración Victoria
Ciudad Victoria, Tamaulipas. México
<https://orcid.org/0000-0003-0459-9834>

M.A. Zaida Leticia Tinajero Mallozzi

Universidad Autónoma de Tamaulipas
Facultad de Comercio y
Administración Victoria
Ciudad Victoria, Tamaulipas. México
<https://orcid.org/0000-0003-1397-4632>

Dr. Joel Luis Jiménez Galán

Universidad Autónoma de Tamaulipas
Facultad de Comercio y
Administración Victoria
Ciudad Victoria, Tamaulipas. México
<https://orcid.org/0000-0001-9490-0824>

Dr. Carlos Alberto González Lucio

Universidad Autónoma de Tamaulipas
Facultad de Comercio y
Administración Victoria
Ciudad Victoria, Tamaulipas. México
<https://orcid.org/0009-0005-3658-2967>

M.D.C. Sergio Rafael Hernández

Universidad Autónoma de Tamaulipas
Facultad de Comercio y
Administración Victoria
Ciudad Victoria, Tamaulipas. México
<https://orcid.org/0009-0004-5859-3467>

M.D. Karina Ornelas Garza

Universidad Autónoma de Tamaulipas
Facultad de Comercio y
Administración Victoria
Ciudad Victoria, Tamaulipas. México
<https://orcid.org/0009-0000-5344-1385>

RESUMEN: Este proyecto de investigación se centra en la capacitación para adquirir habilidades esenciales para el empleo en el siglo XXI, con el objetivo de identificar y analizar las competencias más demandadas en el mercado laboral actual. Los objetivos específicos incluyen evaluar la efectividad de los programas de capacitación existentes y proponer estrategias para mejorar la formación de habilidades técnicas, blandas y digitales. La metodología adoptada es de enfoque mixto, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas. Se realizarán encuestas a empleadores y empleados para recopilar datos sobre las habilidades más valoradas y las brechas existentes. Además, se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con expertos en recursos humanos y educación para obtener una perspectiva más

detallada. Los datos recopilados serán analizados mediante técnicas estadísticas y de análisis de contenido. Se espera que los resultados revelen las habilidades clave que los empleadores buscan en los candidatos y las áreas donde los programas de capacitación actuales pueden mejorar. También se anticipa identificar las mejores prácticas en la formación de habilidades y cómo estas pueden ser implementadas de manera efectiva en diferentes contextos laborales. Las conclusiones principales del estudio destacarán la importancia de una capacitación continua y adaptativa para mantenerse competitivo en el mercado laboral. Además, se propondrán recomendaciones específicas para diseñar programas de capacitación más efectivos que respondan a las necesidades cambiantes del siglo XXI.

PALABRAS CLAVE: Capacitación. Competencias. Empleo. Habilidades. Siglo XXI.

TRAINING TO ACQUIRE SKILLS FOR EMPLOYMENT IN THE TWENTY-FIRST CENTURY

ABSTRACT: This research project focuses on training to acquire essential skills for employment in the twenty-first century, with the aim of identifying and analyzing the most in-demand skills in the current labor market. Specific objectives include evaluating the effectiveness of existing training programs and proposing strategies to improve technical, soft and digital skills training. The methodology adopted is a mixed approach, combining qualitative and quantitative techniques. Surveys will be conducted with employers and employees to collect data on the most valued skills and existing gaps. In addition, in-depth interviews with HR and education experts will be conducted to gain a more detailed perspective. The data collected will be analyzed using statistical and content analysis techniques. The results are expected to reveal the key skills employers are looking for in candidates and areas where current training programs can improve. It is also anticipated to identify the best practices in skills training and how these can be implemented effectively in different work contexts. The main conclusions of the study will highlight the importance of continuous and adaptive training to stay competitive in the labor market. In addition, specific recommendations will be proposed to design more effective training programs that respond to the changing needs of the twenty-first century.

KEYWORDS: Training. Competencies. Employment. Skills. XXI Century.

1 INTRODUCCIÓN

En el contexto del siglo XXI, el mercado laboral está en constante evolución debido a los avances tecnológicos, la globalización y los cambios en las demandas de la industria. Las habilidades necesarias para tener éxito en el empleo han cambiado significativamente, y la capacitación continua se ha vuelto esencial para mantenerse competitivo. Este proyecto de investigación se centra en la identificación y análisis de las habilidades más demandadas en el mercado laboral actual y en la evaluación de la efectividad de los programas de capacitación existentes.

El objetivo principal de este estudio es proporcionar una comprensión profunda de las competencias que los empleadores valoran y cómo los programas de capacitación

pueden adaptarse para satisfacer estas necesidades. Los objetivos específicos incluyen la evaluación de las habilidades técnicas, blandas y digitales, así como la identificación de las brechas en la formación actual.

La importancia de este estudio radica en su potencial para influir en la creación de programas de capacitación más efectivos y adaptativos, que preparen mejor a los individuos para los desafíos del mercado laboral moderno. Al abordar estas cuestiones, el proyecto busca contribuir al desarrollo de una fuerza laboral más competente y resiliente, capaz de enfrentar los cambios y las demandas del siglo XXI.

1.1 IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES PARA EL EMPLEO EN EL SIGLO XXI

Las habilidades para el empleo en el siglo XXI son cruciales debido a varios factores que están transformando el mercado laboral. Se explican algunas de las razones más importantes:

- 1. Avances Tecnológicos:** La rápida evolución de la tecnología, incluyendo la inteligencia artificial, la automatización y el big data, está cambiando la naturaleza de muchos trabajos. Las habilidades digitales y técnicas son esenciales para adaptarse a estos cambios y aprovechar las nuevas oportunidades.
- 2. Globalización:** La interconexión de los mercados globales significa que los empleados deben ser capaces de trabajar en entornos multiculturales y colaborar con equipos distribuidos en diferentes partes del mundo. Las habilidades de comunicación intercultural y el conocimiento de idiomas extranjeros son cada vez más valorados.
- 3. Cambio en las Demandas del Mercado:** Las industrias están evolucionando y las demandas de los empleadores están cambiando. Las habilidades blandas, como la adaptabilidad, la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, son fundamentales para enfrentar desafíos nuevos y complejos.
- 4. Aprendizaje Continuo:** En un mundo donde la información y las tecnologías cambian rápidamente, la capacidad de aprender y actualizarse continuamente es vital. Las habilidades de autoaprendizaje y la disposición para la capacitación continua son esenciales para mantenerse relevante en el mercado laboral.
- 5. Economía del Conocimiento:** En la economía actual, el conocimiento y la información son recursos clave. Las habilidades para gestionar, analizar y utilizar la información de manera efectiva son cruciales para el éxito en muchos campos.

En resumen, las habilidades para el empleo en el siglo XXI no solo incluyen competencias técnicas y digitales, sino también habilidades blandas y la capacidad de adaptarse y aprender continuamente. Estas habilidades son esenciales para navegar y prosperar en un mercado laboral en constante cambio.

1.2 ANTECEDENTES

La capacitación para el empleo ha evolucionado significativamente a lo largo de la historia. En la antigüedad, la transmisión de conocimientos y habilidades se realizaba principalmente de manera verbal y a través de la práctica directa en gremios y talleres. Los gremios medievales, por ejemplo, eran responsables de asegurar la destreza y la calidad del trabajo de sus miembros mediante la supervisión y la formación continua¹.

Con la Revolución Industrial, la capacitación se transformó para adaptarse a las nuevas demandas de la producción en masa. Se introdujeron métodos más estructurados y objetivos específicos para entrenar a los trabajadores en tareas particulares del proceso de fabricación. Este enfoque permitió una mayor especialización, pero también limitó el desarrollo de habilidades integrales.

En el siglo XX, la capacitación comenzó a incorporar objetivos educativos más amplios, enfocándose no solo en habilidades técnicas, sino también en el desarrollo intelectual y personal de los empleados². La globalización y los avances tecnológicos del siglo XXI han acelerado aún más la necesidad de una capacitación continua y adaptativa. Hoy en día, las habilidades digitales, blandas y técnicas son esenciales para enfrentar los desafíos del mercado laboral moderno.

Este proyecto de investigación se basa en estos antecedentes históricos para analizar y mejorar los programas de capacitación actuales, con el objetivo de preparar a los individuos para las demandas cambiantes del empleo en el siglo XXI.

1.3 CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En el siglo XXI, el mercado laboral se caracteriza por cambios rápidos y constantes impulsados por la tecnología, la globalización y la evolución de las demandas de la industria. La automatización y la inteligencia artificial están transformando la naturaleza de muchos trabajos, eliminando algunos roles tradicionales mientras crean nuevas oportunidades que requieren habilidades específicas. En este contexto, la capacitación para adquirir habilidades relevantes se ha vuelto crucial para la empleabilidad y el desarrollo profesional.

La globalización ha llevado a una mayor interconexión de los mercados, lo que

¹ Capítulo 2 Revisión de la Literatura

² Capítulo 1 Conceptualización y Antecedentes

exige que los trabajadores sean capaces de colaborar en entornos multiculturales y manejar herramientas digitales avanzadas. Además, la economía del conocimiento ha aumentado la demanda de habilidades cognitivas superiores, como el pensamiento crítico, la creatividad y la capacidad de resolver problemas complejos.

Este estudio se justifica por la necesidad de comprender mejor las competencias que son más valoradas por los empleadores y cómo los programas de capacitación pueden adaptarse para satisfacer estas necesidades. A pesar de la existencia de numerosos programas de formación, persisten brechas significativas entre las habilidades que los trabajadores poseen y las que se requieren en el mercado laboral. Identificar y cerrar estas brechas es esencial para mejorar la empleabilidad y la competitividad de la fuerza laboral.

El proyecto también busca contribuir al diseño de programas de capacitación más efectivos y adaptativos, que no solo aborden las habilidades técnicas, sino también las habilidades blandas y digitales. Al hacerlo, se espera que los individuos estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral moderno y aprovechar las oportunidades emergentes.

2 DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este proyecto de investigación se centra en la capacitación para adquirir habilidades esenciales para el empleo en el siglo XXI. La investigación busca abordar la creciente brecha entre las habilidades que los trabajadores poseen y las que los empleadores demandan en un mercado laboral en constante evolución. Para ello, se propone evaluar la efectividad de los programas de capacitación actuales y desarrollar estrategias para mejorar la formación en habilidades técnicas, blandas y digitales.

La investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque mixto, que combina métodos cualitativos y cuantitativos. Se realizarán encuestas a empleadores y empleados para recopilar datos sobre las habilidades más valoradas y las brechas existentes. Además, se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con expertos en recursos humanos y educación para obtener una perspectiva más detallada. Los datos recopilados serán analizados mediante técnicas estadísticas y de análisis de contenido.

El estudio se centrará en identificar las habilidades clave que los empleadores buscan en los candidatos y en evaluar cómo los programas de capacitación actuales pueden ser mejorados para cerrar las brechas de habilidades. Se espera que los resultados revelen las mejores prácticas en la formación de habilidades y proporcionen recomendaciones específicas para diseñar programas de capacitación más efectivos y adaptativos.

En última instancia, el objetivo de esta investigación es contribuir al desarrollo de una fuerza laboral más competente y resiliente, capaz de enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades del mercado laboral moderno. Al abordar estas cuestiones, el proyecto busca tener un impacto positivo en la empleabilidad y la competitividad de los individuos en el siglo XXI.

3 OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio de este proyecto de investigación es la capacitación para adquirir habilidades esenciales para el empleo en el siglo XXI. En particular, se enfoca en analizar y mejorar los programas de formación que preparan a los individuos para enfrentar las demandas cambiantes del mercado laboral moderno. Esto incluye habilidades técnicas, blandas y digitales, que son cruciales para la empleabilidad y el desarrollo profesional en un entorno laboral dinámico y competitivo.

El estudio busca identificar las competencias más valoradas por los empleadores, evaluar la efectividad de los programas de capacitación actuales y proponer estrategias para cerrar las brechas de habilidades existentes. Al hacerlo, se pretende contribuir al diseño de programas de formación más efectivos y adaptativos, que respondan a las necesidades reales del mercado laboral y preparen mejor a los trabajadores para los desafíos del siglo XXI.

4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto del siglo XXI, el mercado laboral está experimentando transformaciones profundas debido a la rápida evolución tecnológica, la globalización y los cambios en las demandas de la industria. Estas transformaciones han generado una creciente necesidad de habilidades específicas que permitan a los individuos adaptarse y prosperar en un entorno laboral dinámico y competitivo. Sin embargo, existe una brecha significativa entre las habilidades que los trabajadores poseen y las que los empleadores demandan.

A pesar de la existencia de numerosos programas de capacitación, muchos de ellos no logran abordar de manera efectiva las necesidades cambiantes del mercado laboral. Las habilidades técnicas, blandas y digitales son esenciales, pero su desarrollo y actualización constante representan un desafío tanto para los individuos como para las organizaciones. Además, la falta de un enfoque integral y adaptativo en los programas de capacitación actuales limita la capacidad de los trabajadores para mantenerse competitivos y relevantes.

El problema central que este estudio busca abordar es la identificación de las habilidades más demandadas en el mercado laboral del siglo XXI y la evaluación de la efectividad de los programas de capacitación existentes. Se pretende determinar cómo estos programas pueden ser mejorados para cerrar la brecha de habilidades y preparar a los individuos para los desafíos y oportunidades del mercado laboral moderno.

Este planteamiento del problema subraya la necesidad urgente de desarrollar estrategias de capacitación más efectivas y adaptativas que respondan a las demandas cambiantes del mercado laboral, asegurando así una fuerza laboral competente y resiliente.

5 OBJETIVO GENERAL

Evaluar la efectividad de los programas de capacitación actuales y proponer estrategias para mejorar la formación de habilidades técnicas, blandas y digitales necesarias para el empleo en el siglo XXI.

6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1. Identificar las habilidades más demandadas por los empleadores en el mercado laboral actual.**
 - Realizar encuestas y entrevistas con empleadores de diferentes sectores.
 - Analizar informes y estudios recientes sobre tendencias laborales.
- 2. Evaluar la efectividad de los programas de capacitación existentes.**
 - Revisar y analizar programas de capacitación actuales en diversas industrias.
 - Recopilar opiniones y experiencias de los participantes en estos programas.
- 3. Determinar las brechas entre las habilidades adquiridas y las requeridas.**
 - Comparar las habilidades enseñadas en los programas de capacitación con las demandadas por los empleadores.
 - Identificar áreas de mejora en los programas de formación.
- 4. Proponer estrategias para mejorar la capacitación en habilidades técnicas, blandas y digitales.**
 - Desarrollar recomendaciones basadas en los hallazgos del estudio.
 - Sugerir métodos y herramientas innovadoras para la capacitación continua.

5. Evaluar el impacto de las nuevas estrategias de capacitación en la empleabilidad.

- Implementar programas piloto basados en las recomendaciones propuestas.
- Medir y analizar los resultados en términos de empleabilidad y satisfacción de los participantes.

7 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Se presentan algunas preguntas de investigación para el proyecto “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”:

1. ¿Cuáles son las habilidades más demandadas por los empleadores en el mercado laboral actual?
2. ¿Qué tan efectivos son los programas de capacitación actuales en el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y digitales?
3. ¿Cuáles son las principales brechas de habilidades entre lo que los trabajadores poseen y lo que los empleadores requieren?
4. ¿Qué estrategias pueden implementarse para mejorar la capacitación en habilidades técnicas, blandas y digitales?
5. ¿Cómo impactan las nuevas estrategias de capacitación en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los individuos?

8 HIPÓTESIS DE TRABAJO (HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN)

Los programas de capacitación actuales son completamente efectivos en el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y digitales necesarias para el empleo en el siglo XXI.

8.1 HIPÓTESIS NULA (H0)

Los programas de capacitación actuales no son efectivos en el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y digitales necesarias para el empleo en el siglo XXI.

8.2 HIPÓTESIS ALTERNATIVA (H1)

Los programas de capacitación actuales son efectivos en el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y digitales necesarias para el empleo en el siglo XXI.

9 VARIABLES

Para el proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”, se tienen las definiciones y ejemplos de las variables:

9.1 VARIABLES INDEPENDIENTES

- **Programas de Capacitación:** Diferentes tipos de programas de formación (técnicos, blandos, digitales).
- **Métodos de Enseñanza:** Enfoques utilizados en la capacitación (presencial, en línea, híbrido).
- **Frecuencia de la Capacitación:** La regularidad con la que se ofrecen los programas de formación.

9.2 VARIABLES DEPENDIENTES

- **Nivel de Habilidades Adquiridas:** La competencia de los participantes en habilidades técnicas, blandas y digitales después de la capacitación.
- **Empleabilidad:** La tasa de empleo de los participantes después de completar la capacitación.
- **Satisfacción de los Empleadores:** La percepción de los empleadores sobre la preparación de los empleados capacitados.

9.3 VARIABLES DE CONTROL

- **Edad de los Participantes:** Rango de edades de los individuos que participan en los programas de capacitación.
- **Nivel Educativo:** El nivel de educación formal que tienen los participantes antes de la capacitación.
- **Sector de la Industria:** El campo o industria en el que los participantes buscan empleo.

9.4 VARIABLES INTERVINIENTES

- **Motivación de los Participantes:** El nivel de interés y compromiso de los individuos con la capacitación.
- **Experiencia Laboral Previa:** La cantidad y tipo de experiencia laboral que los participantes tienen antes de la capacitación.

- **Recursos Disponibles:** La disponibilidad de recursos como tecnología, materiales de estudio y apoyo institucional durante la capacitación.

10 ALCANCE Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

10.1 ALCANCE

Este estudio se centra en la evaluación de la efectividad de los programas de capacitación para el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y digitales necesarias para el empleo en el siglo XXI. La investigación abarcará diferentes sectores industriales y se dirigirá a una muestra diversa de participantes, incluyendo empleados, empleadores y expertos en recursos humanos y educación. El estudio utilizará un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral de las competencias más demandadas y las brechas existentes en la formación actual.

10.2 LIMITACIONES

1. **Muestra Limitada:** Aunque se intentará incluir una muestra diversa, la investigación puede estar limitada por el tamaño y la representatividad de la muestra. Los resultados pueden no ser generalizables a todas las industrias o regiones.
2. **Disponibilidad de Datos:** La recopilación de datos dependerá de la disposición de los participantes para colaborar y proporcionar información precisa y completa. La falta de datos o respuestas incompletas puede afectar la calidad del análisis.
3. **Variabilidad en los Programas de Capacitación:** Los programas de capacitación varían ampliamente en términos de contenido, duración y métodos de enseñanza. Esta variabilidad puede dificultar la comparación directa y la evaluación de su efectividad.
4. **Factores Externos:** Factores externos como cambios económicos, tecnológicos y sociales pueden influir en los resultados del estudio y no siempre pueden ser controlados o previstos.
5. **Tiempo y Recursos:** La investigación estará limitada por el tiempo y los recursos disponibles para llevar a cabo el estudio. Esto puede afectar la profundidad y el alcance de la investigación.

11 MARCO TEÓRICO

El marco teórico de este proyecto de investigación se basa en la comprensión de las habilidades y competencias necesarias para el empleo en el siglo XXI, así como en la evaluación de los programas de capacitación que buscan desarrollar estas habilidades. A continuación, se presentan los principales conceptos y teorías que sustentan este estudio:

- 1. Habilidades del Siglo XXI:** Según la OCDE, las habilidades del siglo XXI incluyen competencias técnicas, blandas y digitales que son esenciales para el desarrollo económico y social en la era de la información³. Estas habilidades abarcan desde la alfabetización digital hasta la capacidad de trabajar en equipo y resolver problemas complejos.
- 2. Teoría del Capital Humano:** Esta teoría, propuesta por economistas como Gary Becker, sugiere que la inversión en educación y capacitación mejora la productividad y la empleabilidad de los individuos⁴. En el contexto actual, esto implica que los programas de capacitación deben estar alineados con las demandas del mercado laboral para maximizar su efectividad.
- 3. Aprendizaje Permanente:** El concepto de aprendizaje permanente, promovido por organizaciones como la UNESCO, destaca la importancia de la educación continua a lo largo de la vida⁵. En un mundo en constante cambio, la capacidad de aprender y adaptarse es crucial para mantener la relevancia en el mercado laboral.
- 4. Competencias Digitales:** La digitalización ha transformado la naturaleza del trabajo, haciendo que las competencias digitales sean fundamentales. Esto incluye no solo el manejo de herramientas tecnológicas, sino también la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y entornos digitales.
- 5. Habilidades Blandas:** Las habilidades blandas, como la comunicación, el liderazgo y la adaptabilidad, son cada vez más valoradas por los empleadores. Estas habilidades son difíciles de automatizar y son esenciales para el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Este marco teórico proporciona una base sólida para analizar y evaluar los programas de capacitación actuales, así como para desarrollar estrategias que mejoren la formación de habilidades necesarias para el empleo en el siglo XXI.

³ Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE

⁴ Evolución del concepto de competencia laboral en el siglo XXI Fundación Universidad de América

⁵ Los futuros que construimos: habilidades y competencias para los futuros de la educación y el trabajo - UNESCO Biblioteca Digital

11.1 REVISIÓN DE LA LITERATURA EXISTENTE

La revisión de la literatura sobre la capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI revela varias tendencias y enfoques clave que son esenciales para comprender y mejorar los programas de formación actuales.

- 1. Habilidades del Siglo XXI:** La OCDE y otras organizaciones han identificado un conjunto de habilidades esenciales para el siglo XXI, que incluyen competencias técnicas, blandas y digitales⁶. Estas habilidades son fundamentales para enfrentar los desafíos de un mercado laboral en constante cambio.
- 2. Evolución Histórica de la Capacitación:** La capacitación ha evolucionado desde los gremios medievales hasta los programas estructurados de la Revolución Industrial y los enfoques modernos que integran la educación continua y el desarrollo personal⁷. Esta evolución refleja la creciente complejidad y especialización del trabajo.
- 3. Efectividad de los Programas de Capacitación:** Estudios recientes han evaluado la efectividad de los programas de capacitación en diferentes contextos. Por ejemplo, el Programa del Diploma y el Programa de Orientación Profesional del Bachillerato Internacional han sido analizados para determinar en qué medida preparan a los graduados para el mercado laboral. Estos estudios destacan la importancia de adaptar los contenidos curriculares a las demandas actuales.
- 4. Desafíos y Oportunidades:** La globalización y la digitalización presentan tanto desafíos como oportunidades para la capacitación laboral. La deslocalización y la automatización están transformando el empleo, lo que requiere una actualización constante de las habilidades. Además, la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y entornos laborales es crucial para la empleabilidad.
- 5. Mejores Prácticas en Capacitación:** La literatura también identifica mejores prácticas en la capacitación, como el uso de enfoques de enseñanza y aprendizaje eficaces que promuevan el desarrollo de habilidades necesarias para conseguir empleo. Estos enfoques incluyen métodos interactivos, aprendizaje basado en proyectos y el uso de tecnologías digitales.

⁶ Estudio sobre las habilidades de empleabilidad en los currículos del Programa del Diploma y el Programa de Orientación Profesional del Bachillerato Internacional

⁷ Capítulo 2 Revisión de la Literatura

En resumen, la revisión de la literatura subraya la importancia de una capacitación continua y adaptativa que responda a las demandas cambiantes del mercado laboral. Los programas de formación deben evolucionar para incluir habilidades técnicas, blandas y digitales, y deben ser evaluados y mejorados continuamente para asegurar su efectividad.

11.2 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS CLAVE

Para el proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”, es importante definir claramente los conceptos clave que se utilizarán a lo largo del estudio. A continuación, se presentan algunas definiciones esenciales:

- 1. Habilidades Técnicas:** Conjunto de competencias específicas relacionadas con el conocimiento y la ejecución de tareas técnicas en un campo particular. Ejemplos incluyen programación, análisis de datos, y manejo de maquinaria especializada.
- 2. Habilidades Blandas:** Competencias interpersonales y sociales que facilitan la interacción efectiva y armoniosa con otros. Incluyen habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la adaptabilidad y la resolución de problemas.
- 3. Habilidades Digitales:** Capacidades relacionadas con el uso de tecnologías digitales y herramientas informáticas. Esto abarca desde la alfabetización digital básica hasta habilidades avanzadas como la ciberseguridad, el análisis de big data y el desarrollo de software.
- 4. Capacitación:** Proceso de enseñanza y aprendizaje diseñado para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los individuos. La capacitación puede ser formal (cursos, talleres) o informal (autoaprendizaje, mentoría).
- 5. Empleabilidad:** Conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que hacen a una persona apta para conseguir y mantener un empleo. La empleabilidad también incluye la capacidad de adaptarse a nuevas oportunidades y cambios en el mercado laboral.
- 6. Aprendizaje Continuo:** Filosofía y práctica de adquirir conocimientos y habilidades de manera constante a lo largo de la vida. El aprendizaje continuo es esencial para mantenerse relevante y competitivo en un entorno laboral en constante cambio.
- 7. Brecha de Habilidades:** Diferencia entre las habilidades que los trabajadores poseen y las que los empleadores demandan. Identificar y cerrar esta brecha es crucial para mejorar la empleabilidad y la productividad.

11.3 TEORÍAS Y MODELOS RELEVANTES

Para el proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”, es fundamental considerar diversas teorías y modelos que sustentan la formación y el desarrollo de habilidades. A continuación, se presentan algunas de las teorías y modelos más relevantes:

- 1. Teoría del Capital Humano:** Propuesta por economistas como Gary Becker, esta teoría sugiere que la inversión en educación y capacitación mejora la productividad y la empleabilidad de los individuos⁸. En el contexto actual, esto implica que los programas de capacitación deben estar alineados con las demandas del mercado laboral para maximizar su efectividad.
- 2. Enfoque por Competencias:** Este enfoque se centra en el desarrollo de competencias específicas que son necesarias para desempeñar tareas y roles en el mercado laboral. David McClelland fue uno de los pioneros en este campo, destacando la importancia de las competencias para el éxito profesional. El enfoque por competencias ha sido ampliamente adoptado en contextos educativos y laborales para asegurar que la formación esté directamente relacionada con las necesidades del mercado.
- 3. Teoría del Aprendizaje Social:** Propuesta por Albert Bandura, esta teoría enfatiza la importancia del aprendizaje a través de la observación y la imitación de modelos. En el contexto de la capacitación laboral, esto implica que los individuos pueden adquirir habilidades observando a otros y participando en actividades prácticas⁹.
- 4. Andragogía:** La andragogía, o educación de adultos, se basa en principios que reconocen las diferencias entre el aprendizaje de adultos y el de niños. Malcolm Knowles destacó la importancia de la autodirección, la experiencia previa y la relevancia inmediata del aprendizaje para los adultos¹⁰. Estos principios son esenciales para diseñar programas de capacitación efectivos para trabajadores adultos.
- 5. Teoría del Aprendizaje Experiencial:** Propuesta por David Kolb, esta teoría sugiere que el aprendizaje es un proceso cíclico que incluye la experiencia concreta, la observación reflexiva, la conceptualización abstracta y la

⁸ El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos

⁹ La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa Pineda Uriel 2011_Teorías Aprendizaje Gestión Empresa

¹⁰ Las bases teórico-metodológicas de la capacitación para el trabajo en América Latina

experimentación activa. En la capacitación laboral, esto implica que los programas deben incluir oportunidades para la práctica y la reflexión.

Estas teorías y modelos proporcionan una base sólida para analizar y mejorar los programas de capacitación actuales, asegurando que estén alineados con las necesidades del mercado laboral y que sean efectivos en el desarrollo de habilidades esenciales para el empleo en el siglo XXI.

11.4 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS SIMILARES

La capacitación para adquirir habilidades para el empleo ha sido un tema de interés en diversas investigaciones a lo largo de los años. A continuación, se presentan algunos antecedentes relevantes:

- 1. Evolución Histórica de la Capacitación:** La capacitación ha evolucionado desde los gremios medievales, donde los artesanos enseñaban sus habilidades a los aprendices, hasta los programas estructurados de la Revolución Industrial que buscaban formar a los trabajadores para tareas específicas¹¹. Este proceso ha continuado adaptándose a las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- 2. Capacitación en el Siglo XX y XXI:** Durante el siglo XX, la capacitación se centró en sistemas rápidos de entrenamiento y el desarrollo de habilidades técnicas específicas¹². En el siglo XXI, la capacitación ha incorporado habilidades blandas y digitales, reconociendo la importancia de competencias como la comunicación, el trabajo en equipo y la alfabetización digital.
- 3. Estudios Recientes sobre Capacitación:** Investigaciones recientes han evaluado la efectividad de los programas de capacitación en diferentes contextos. Por ejemplo, un estudio sobre el Programa del Diploma y el Programa de Orientación Profesional del Bachillerato Internacional analizó cómo estos programas preparan a los graduados para el mercado laboral. Estos estudios destacan la necesidad de adaptar los contenidos curriculares a las demandas actuales.
- 4. Desafíos y Oportunidades en la Capacitación:** La globalización y la digitalización presentan tanto desafíos como oportunidades para la capacitación laboral. La deslocalización y la automatización están transformando el empleo, lo que requiere una actualización constante de

¹¹ Historia de la capacitación - antecedentes de la capacitación

¹² Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo

las habilidades. Además, la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y entornos laborales es crucial para la empleabilidad.

Estos antecedentes subrayan la importancia de una capacitación continua y adaptativa que responda a las demandas cambiantes del mercado laboral. Los programas de formación deben evolucionar para incluir habilidades técnicas, blandas y digitales, y deben ser evaluados y mejorados continuamente para asegurar su efectividad.

12 HABILIDADES TÉCNICAS

Definición: Las habilidades técnicas son competencias específicas relacionadas con el conocimiento y la ejecución de tareas en un campo particular. Estas habilidades suelen ser adquiridas a través de la educación formal, la capacitación especializada y la experiencia práctica. Las habilidades técnicas son esenciales para desempeñar funciones específicas en diversas industrias y profesiones.

Ejemplos de Habilidades Técnicas:

1. **Programación:** Conocimiento de lenguajes de programación como Python, Java, C++, y habilidades para desarrollar software y aplicaciones.
2. **Análisis de Datos:** Capacidad para recopilar, procesar y analizar grandes volúmenes de datos utilizando herramientas como Excel, SQL, y software de análisis estadístico.
3. **Diseño Gráfico:** Competencia en el uso de software de diseño como Adobe Photoshop, Illustrator y InDesign para crear contenido visual.
4. **Manejo de Maquinaria Especializada:** Habilidad para operar equipos y maquinaria específica en industrias como la manufactura, la construcción y la medicina.
5. **Redes y Seguridad Informática:** Conocimiento de la configuración y gestión de redes, así como de la implementación de medidas de seguridad para proteger la información.

Importancia de la Actualización Constante: En un mundo en constante evolución tecnológica, la actualización constante de las habilidades técnicas es crucial para mantenerse competitivo en el mercado laboral. Las tecnologías y las herramientas cambian rápidamente, y lo que es relevante hoy puede quedar obsoleto mañana. La actualización continua permite a los profesionales:

1. **Mantenerse Relevantes:** Adaptarse a las nuevas tecnologías y tendencias del mercado laboral.

- 2. Mejorar la Productividad:** Utilizar herramientas y técnicas más eficientes y avanzadas.
- 3. Aumentar la Empleabilidad:** Ser más atractivos para los empleadores que buscan candidatos con habilidades actualizadas.
- 4. Desarrollar Nuevas Competencias:** Ampliar su conjunto de habilidades y abrir nuevas oportunidades de carrera.
- 5. Innovar y Resolver Problemas:** Aplicar conocimientos actualizados para encontrar soluciones innovadoras a los desafíos actuales.

La actualización constante de las habilidades técnicas no solo beneficia a los individuos, sino también a las organizaciones, ya que una fuerza laboral capacitada y actualizada es más capaz de enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades del mercado.

13 HABILIDADES BLANDAS

Definición: Las habilidades blandas son competencias interpersonales y sociales que facilitan la interacción efectiva y armoniosa con otros. A diferencia de las habilidades técnicas, que son específicas de una tarea o profesión, las habilidades blandas son aplicables en una amplia variedad de contextos y son esenciales para el éxito en el entorno laboral y personal.

Ejemplos de Habilidades Blandas:

- 1. Comunicación:** Capacidad para expresar ideas y sentimientos de manera clara y efectiva, tanto de forma verbal como escrita.
- 2. Trabajo en Equipo:** Habilidad para colaborar con otros, compartir responsabilidades y trabajar hacia un objetivo común.
- 3. Liderazgo:** Capacidad para guiar, motivar y dirigir a un grupo de personas hacia el logro de metas y objetivos.
- 4. Adaptabilidad:** Habilidad para ajustarse a nuevas situaciones, cambios y desafíos con flexibilidad y resiliencia.
- 5. Resolución de Problemas:** Capacidad para identificar problemas, analizar situaciones y encontrar soluciones efectivas.
- 6. Empatía:** Habilidad para comprender y compartir los sentimientos de los demás, lo que facilita relaciones interpersonales positivas.
- 7. Gestión del Tiempo:** Capacidad para organizar y planificar el tiempo de manera eficiente para cumplir con las tareas y objetivos.

Cómo Desarrollar y Mejorar estas Habilidades:

- 1. Práctica Constante:** La práctica regular en situaciones reales es fundamental para mejorar las habilidades blandas. Participar en actividades grupales, proyectos colaborativos y roles de liderazgo puede proporcionar oportunidades valiosas para practicar.
- 2. Feedback y Reflexión:** Solicitar y aceptar retroalimentación de colegas, supervisores y mentores puede ayudar a identificar áreas de mejora. Reflexionar sobre las experiencias y el feedback recibido es crucial para el crecimiento personal.
- 3. Capacitación y Talleres:** Participar en cursos y talleres específicos sobre habilidades blandas puede proporcionar técnicas y estrategias para mejorar. Muchas organizaciones ofrecen programas de desarrollo profesional en estas áreas.
- 4. Lectura y Autoaprendizaje:** Leer libros, artículos y recursos en línea sobre habilidades blandas puede proporcionar conocimientos y consejos prácticos. El autoaprendizaje continuo es clave para el desarrollo personal.
- 5. Mentoría y Coaching:** Trabajar con un mentor o coach puede proporcionar orientación personalizada y apoyo en el desarrollo de habilidades blandas. Los mentores pueden compartir sus experiencias y ofrecer consejos prácticos.
- 6. Observación y Modelado:** Observar a personas que demuestran habilidades blandas efectivas y modelar su comportamiento puede ser una forma poderosa de aprendizaje. Identificar a líderes y colegas exitosos y aprender de sus enfoques puede ser muy beneficioso.

Desarrollar y mejorar las habilidades blandas es un proceso continuo que requiere dedicación y esfuerzo, pero los beneficios en términos de relaciones interpersonales y éxito profesional son significativos.

14 HABILIDADES DIGITALES

Definición: Las habilidades digitales son competencias relacionadas con el uso de tecnologías digitales y herramientas informáticas. Estas habilidades abarcan desde la alfabetización digital básica hasta competencias avanzadas en áreas como la programación, la ciberseguridad y el análisis de datos.

Ejemplos de Habilidades Digitales:

- 1. Alfabetización Digital:** Capacidad para utilizar dispositivos digitales, navegar por internet, y manejar aplicaciones básicas.

2. **Programación:** Conocimiento de lenguajes de programación como Python, Java, y C++.
3. **Análisis de Datos:** Habilidad para recopilar, procesar y analizar datos utilizando herramientas como Excel, SQL, y software de análisis estadístico.
4. **Diseño y Desarrollo Web:** Competencia en la creación y mantenimiento de sitios web utilizando HTML, CSS, JavaScript y plataformas como WordPress.
5. **Ciberseguridad:** Conocimiento de prácticas y tecnologías para proteger sistemas informáticos y datos contra amenazas y ataques.
6. **Marketing Digital:** Habilidad para utilizar herramientas y estrategias de marketing en línea, como SEO, SEM, y gestión de redes sociales.
7. **Uso de Software de Productividad:** Manejo de aplicaciones como Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) y Google Workspace (Docs, Sheets, Slides).

Importancia de la Alfabetización Digital: La alfabetización digital es fundamental en el siglo XXI, ya que la mayoría de las actividades laborales y personales están mediadas por la tecnología. La capacidad de utilizar herramientas digitales de manera efectiva es crucial para la empleabilidad y el desarrollo profesional. La alfabetización digital permite a los individuos:

1. **Acceder a Información:** Buscar, evaluar y utilizar información de manera eficiente.
2. **Comunicar y Colaborar:** Utilizar plataformas digitales para la comunicación y la colaboración en equipo.
3. **Resolver Problemas:** Aplicar herramientas digitales para encontrar soluciones a problemas complejos.
4. **Innovar:** Desarrollar nuevas ideas y proyectos utilizando tecnologías digitales.
5. **Seguridad en Línea:** Proteger la privacidad y la seguridad de la información personal y profesional.

Herramientas y Plataformas Digitales Esenciales:

1. **Microsoft Office y Google Workspace:** Conjuntos de aplicaciones de productividad que incluyen procesadores de texto, hojas de cálculo y herramientas de presentación.
2. **Slack y Microsoft Teams:** Plataformas de comunicación y colaboración en equipo.
3. **Trello y Asana:** Herramientas de gestión de proyectos que ayudan a organizar tareas y equipos.

4. **GitHub:** Plataforma para el desarrollo colaborativo de software y control de versiones.
5. **Adobe Creative Cloud:** Conjunto de aplicaciones para diseño gráfico, edición de video y creación de contenido multimedia.
6. **Zoom y Microsoft Teams:** Herramientas para videoconferencias y reuniones en línea.
7. **Google Analytics:** Herramienta para el análisis de tráfico web y comportamiento de usuarios.

Desarrollar y mejorar las habilidades digitales es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral y aprovechar las oportunidades que ofrece la tecnología.

15 ADAPTABILIDAD

Definición: Es la capacidad de ajustarse y responder de manera efectiva a cambios, nuevos desafíos y situaciones imprevistas. Implica flexibilidad, resiliencia y la disposición para modificar comportamientos y estrategias según sea necesario.

Ejemplos de Adaptabilidad:

- Un empleado que aprende rápidamente a usar un nuevo software implementado en su empresa.
- Un profesional que se ajusta a cambios en la estructura organizacional y asume nuevas responsabilidades sin dificultad.
- Un trabajador que se adapta a diferentes culturas y estilos de trabajo en un entorno globalizado.

La Necesidad de Adaptarse a Cambios Rápidos en el Mercado Laboral: El mercado laboral del siglo XXI está en constante evolución debido a factores como la tecnología, la globalización y los cambios en las demandas de la industria. La capacidad de adaptarse rápidamente a estos cambios es crucial para la empleabilidad y el éxito profesional. Los trabajadores deben estar preparados para:

- **Nuevas Tecnologías:** Adoptar y utilizar nuevas herramientas y plataformas tecnológicas.
- **Cambios Organizacionales:** Ajustarse a nuevas estructuras, roles y responsabilidades dentro de las empresas.
- **Nuevas Demandas del Mercado:** Desarrollar habilidades que respondan a las tendencias emergentes y las necesidades del mercado.

16 APRENDIZAJE CONTINUO

Definición: Es el proceso de adquirir nuevos conocimientos y habilidades de manera constante a lo largo de la vida. Este enfoque promueve la actualización y el desarrollo personal y profesional continuo.

Ejemplos de Aprendizaje Continuo:

- Un ingeniero que toma cursos en línea para mantenerse al día con las últimas tecnologías en su campo.
- Un maestro que asiste a talleres y seminarios para mejorar sus métodos de enseñanza.
- Un profesional de marketing que se inscribe en programas de certificación para aprender sobre nuevas estrategias digitales.

Estrategias para el Aprendizaje Continuo:

1. **Autoaprendizaje:** Utilizar recursos en línea como cursos, tutoriales y webinars para aprender de manera autónoma.
2. **Educación Formal:** Inscribirse en programas de educación continua, certificaciones y títulos avanzados.
3. **Mentoría y Coaching:** Buscar la guía de mentores y coaches que puedan proporcionar orientación y apoyo personalizado.
4. **Lectura y Investigación:** Mantenerse informado a través de la lectura de libros, artículos y estudios relevantes en el campo de interés.
5. **Participación en Redes Profesionales:** Unirse a asociaciones y redes profesionales para intercambiar conocimientos y experiencias con otros profesionales.
6. **Práctica Reflexiva:** Reflexionar sobre las experiencias laborales y aprender de los éxitos y fracasos.
7. **Asistencia a Conferencias y Talleres:** Participar en eventos y talleres para aprender de expertos y colegas en el campo.

Desarrollar la adaptabilidad y el aprendizaje continuo es esencial para enfrentar los desafíos del mercado laboral moderno y aprovechar las oportunidades emergentes.

17 CASOS PRÁCTICOS

Definición: Los casos prácticos son situaciones reales o simuladas que se utilizan para ilustrar la aplicación de conocimientos y habilidades en contextos específicos. Estos

casos permiten a los estudiantes y profesionales enfrentar problemas reales, desarrollar su capacidad de análisis, toma de decisiones y resolución de problemas.

Ejemplos de Éxito en la Aplicación de Habilidades:

1. Justin Hutchinson en Ventas y Marketing:

- **Contexto:** Justin Hutchinson, quien inicialmente aspiraba a una carrera en el fútbol, tuvo que cambiar sus planes para cuidar a su padre enfermo. Después del fallecimiento de su padre, Justin trabajó en una franquicia de batidos para cubrir sus gastos.
- **Habilidades Aplicadas:** Comunicación y habilidades interpersonales.
- **Resultado:** Justin utilizó sus habilidades blandas para interactuar con los clientes, lo que le permitió destacarse en su trabajo y eventualmente avanzar en su carrera en ventas y marketing¹³.

2. Aumento de la Eficiencia en una Organización sin Fines de Lucro:

- **Contexto:** Una organización sin fines de lucro enfrentaba problemas de coordinación entre departamentos y duplicación de esfuerzos.
- **Habilidades Aplicadas:** Trabajo en equipo y gestión del tiempo.
- **Acciones Tomadas:** Se implementaron reuniones regulares entre departamentos y se revisaron los procesos internos para eliminar redundancias.
- **Resultado:** La organización aumentó su eficiencia operativa en un 30%, mejorando la calidad de los servicios prestados¹⁴.

Estudios de Caso:

1. Desarrollo de Habilidades Sociales en Niños con Síndrome de Down:

- **Contexto:** Un estudio de caso en Florencia, Caquetá, se centró en el desarrollo de habilidades sociales en un niño de 9 años con síndrome de Down.
- **Habilidades Aplicadas:** Técnicas conductistas para modificar conductas y desarrollar habilidades sociales.
- **Resultado:** El niño mostró mejoras significativas en sus habilidades sociales básicas, lo que demostró la efectividad de las técnicas conductistas en este contexto¹⁵.

¹³ Éxito basado en habilidades: 10 estudios de casos para la selección por competencias – TG

¹⁴ 10 Ejemplos de Casos Prácticos Resueltos que te Inspirarán - Educames

¹⁵ Estudio de caso: Terapia conductista en población con síndrome Down

2. Selección por Competencias en Diversas Industrias:

- **Contexto:** Empresas de diferentes sectores implementaron prácticas de selección por competencias para atraer y retener talento.
- **Habilidades Aplicadas:** Evaluación de competencias técnicas y blandas.
- **Resultado:** Las organizaciones que utilizaron prácticas basadas en habilidades vieron una reducción en las contrataciones incorrectas y una mejora en la retención de empleados.

Estos ejemplos y estudios de caso ilustran cómo la aplicación efectiva de habilidades puede conducir al éxito en diversos contextos laborales y educativos.

18 MARCO CONTEXTUAL

El marco contextual de este proyecto de investigación se centra en la capacitación para adquirir habilidades esenciales para el empleo en el siglo XXI. En un entorno laboral caracterizado por rápidos cambios tecnológicos, globalización y nuevas formas de trabajo, la necesidad de desarrollar competencias relevantes es más crítica que nunca.

Contexto Actual:

1. **Revolución Tecnológica:** La tecnología está transformando todos los aspectos del trabajo. La automatización, la inteligencia artificial y el big data están redefiniendo las habilidades necesarias para muchos roles. Las competencias digitales, como la programación y el análisis de datos, son ahora fundamentales¹⁶.
2. **Globalización:** La interconexión de los mercados globales exige que los trabajadores sean capaces de colaborar en entornos multiculturales y manejar herramientas digitales avanzadas. Las habilidades de comunicación intercultural y el conocimiento de idiomas extranjeros son cada vez más valorados¹⁷.
3. **Cambio en las Demandas del Mercado:** Las industrias están evolucionando y las demandas de los empleadores están cambiando. Las habilidades blandas, como la adaptabilidad, la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, son fundamentales para enfrentar desafíos nuevos y complejos.

Importancia de la Capacitación: La capacitación continua es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral. Los programas de formación deben adaptarse para incluir habilidades técnicas, blandas y digitales, y deben ser evaluados

¹⁶ La Importancia de capacitar a los colaboradores en habilidades del siglo XXI: preparando equipos para el futuro. - Celeris

¹⁷ Habilidades del siglo XXI: ¿qué son y cómo aplicarlas?

y mejorados continuamente para asegurar su efectividad. La inversión en el desarrollo de habilidades no solo impulsa el rendimiento individual, sino que también fortalece la resiliencia y la competitividad de las organizaciones.

Desafíos y Oportunidades:

- 1. Adaptación a la Velocidad del Cambio:** Las empresas y los trabajadores deben ser ágiles para responder a cambios inesperados y aprovechar nuevas oportunidades. La capacitación continua permite a los colaboradores mantenerse actualizados en cuanto a las últimas tecnologías y tendencias de la industria.
- 2. Innovación y Productividad:** La capacitación centrada en habilidades del siglo XXI no solo se trata de mantenerse al día, sino también de fomentar la innovación. Colaboradores bien capacitados están mejor equipados para abordar problemas complejos de manera creativa y proponer soluciones innovadoras.
- 3. Retención del Talento:** La inversión en el desarrollo de habilidades envía un mensaje claro a los colaboradores: la organización está comprometida con su crecimiento profesional y personal. Este compromiso fortalece la lealtad de los empleados y contribuye a retener talento clave en un mercado laboral altamente competitivo.

En resumen, el marco contextual de este estudio destaca la importancia de una capacitación continua y adaptativa que responda a las demandas cambiantes del mercado laboral. Los programas de formación deben evolucionar para incluir habilidades técnicas, blandas y digitales, asegurando así una fuerza laboral competente y resiliente.

Contexto Educativo: La educación en el siglo XXI se centra en el desarrollo de habilidades que preparen a los individuos para un mercado laboral en constante cambio. La UNESCO destaca la importancia de una educación inclusiva y de calidad que promueva el aprendizaje a lo largo de toda la vida¹⁸. Las instituciones educativas están adoptando enfoques basados en competencias, integrando habilidades técnicas, blandas y digitales en sus currículos para asegurar que los estudiantes estén preparados para los desafíos del mundo laboral moderno¹⁹.

Contexto Tecnológico: La tecnología está transformando todos los aspectos del trabajo y la vida cotidiana. La adaptabilidad tecnológica se ha convertido en una competencia esencial, ya que las empresas buscan empleados que puedan aprender

¹⁸ E2030: educación y habilidades para el siglo XXI; reporte - UNESCO Biblioteca Digital

¹⁹ Habilidades del siglo XXI: ¿qué son y cómo aplicarlas?

y utilizar nuevas herramientas y plataformas rápidamente²⁰. La formación dual, que combina la capacitación teórica con la práctica en empresas, es una estrategia efectiva para cerrar la brecha de habilidades tecnológicas y asegurar que los trabajadores estén preparados para las demandas del mercado²¹.

Contexto Socioeconómico: El mercado laboral global está siendo reconfigurado por tendencias macroeconómicas como el desarrollo tecnológico, la transición verde y los cambios demográficos²². La capacitación continua es crucial para mantener la empleabilidad en un entorno donde los empleos y las habilidades requeridas están en constante evolución. La capacidad de aprender, desaprender y reaprender es fundamental para adaptarse a estos cambios²³.

Contexto Cultural: La globalización ha llevado a una mayor interconexión de los mercados y culturas, lo que exige que los trabajadores sean capaces de colaborar en entornos multiculturales. Las habilidades de comunicación intercultural y el conocimiento de idiomas extranjeros son cada vez más valorados. Además, la diversidad cultural en el lugar de trabajo puede fomentar la innovación y la creatividad, siempre y cuando se gestionen adecuadamente las diferencias culturales.

Contexto Político y Legal: Las políticas y regulaciones gubernamentales juegan un papel crucial en la formación y el desarrollo de habilidades. En México, por ejemplo, la capacitación laboral está influenciada por cambios políticos y económicos, así como por la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades impuestas por la pandemia de COVID-19²⁴. Las políticas educativas y laborales deben estar alineadas para promover una capacitación efectiva y continua.

Contexto Temporal: El siglo XXI se caracteriza por rápidos cambios tecnológicos y sociales que afectan el mercado laboral. La necesidad de habilidades del siglo XXI, como el pensamiento crítico, la creatividad y la adaptabilidad, es más relevante que nunca. Las empresas y los trabajadores deben estar preparados para enfrentar estos cambios y aprovechar las oportunidades que surgen en un entorno en constante transformación.

19 METODOLOGÍA

Se presenta un esquema general de la metodología utilizada en este tipo de investigación:

²⁰ Adaptabilidad tecnológica: La competencia esencial en el siglo XXI

²¹ Capacitación para el futuro: cómo la formación dual está transformando el trabajo - Factor Trabajo

²² Cuáles son los empleos del futuro y las habilidades que necesitas para conseguirlos | Foro Económico Mundial

²³ Aprendizaje y habilidades del siglo XXI - Grupo Emprende

²⁴ Retos de la Capacitación en México en el siglo XXI ¿Cambio o transformación? - Revista F y L

1. **Diseño de la investigación:** Decidir si el estudio será cualitativo, cuantitativo o mixto. Se opto por un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) para obtener una visión completa del fenómeno.
2. **Población y muestra:** Definir quiénes se estudiaran (por ejemplo, jóvenes recién graduados, empleados en transición) y cómo se seleccionaran a los participantes (muestreo aleatorio, muestreo por conveniencia, etc.).
3. **Instrumentos de recolección de datos:** Elegir las herramientas que se utilizaran para recopilar información (encuestas, entrevistas, etc.):
 - **Cuantitativos:** Encuestas estructuradas para medir la percepción de los participantes sobre la efectividad de la capacitación.
 - **Cualitativos:** Entrevistas en profundidad y grupos focales para obtener información detallada sobre las experiencias de los participantes.
4. **Procedimiento:** Describir los pasos que se seguirán para llevar a cabo la investigación, desde la selección de la muestra hasta la recolección y análisis de datos.
5. **Análisis de datos:** Explicar cómo se analizaran los datos recopilados. Utilizar técnicas estadísticas o de análisis cualitativo según corresponda:
 - **Cuantitativo:** Utilizar técnicas estadísticas (análisis descriptivo, pruebas de hipótesis) para analizar los datos de las encuestas.
 - **Cualitativo:** Emplear análisis temático para identificar patrones y temas recurrentes en las entrevistas y grupos focales.

Diseño de la investigación (cualitativa, cuantitativa o mixta).

Se presenta una descripción de los diferentes enfoques de diseño de investigación que puedes considerar para el proyecto:

Investigación Cualitativa

- **Objetivo:** Explorar y comprender fenómenos complejos desde una perspectiva profunda y detallada.
- **Métodos:** Entrevistas en profundidad, grupos focales, observación participante, análisis de contenido.
- **Ventajas:** Proporcionar una comprensión rica y detallada de las experiencias y percepciones de los participantes. Es flexible y permite ajustar el enfoque según se desarrolla la investigación.
- **Desventajas:** Puede ser subjetiva y difícil de generalizar. Requiere mucho tiempo para la recolección y análisis de datos.

Investigación Cuantitativa

- **Objetivo:** Medir y analizar variables para identificar patrones y relaciones estadísticas.
- **Métodos:** Encuestas, cuestionarios, experimentos, análisis estadístico.
- **Ventajas:** Permite generalizar los resultados a una población más amplia. Es objetiva y replicable. Los datos son más fáciles de analizar y presentar.
- **Desventajas:** Puede no captar la profundidad y el contexto de las experiencias individuales. Requiere un diseño estructurado y riguroso.

Investigación Mixta

- **Objetivo:** Combinar enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una visión más completa del fenómeno estudiado.
- **Métodos:** Uso combinado de encuestas y entrevistas, análisis estadístico y temático.
- **Ventajas:** Aprovecha las fortalezas de ambos enfoques. Proporciona una comprensión más holística y robusta del problema de investigación.
- **Desventajas:** Puede ser más complejo y demandar más tiempo y recursos. Requiere habilidades en ambos tipos de análisis.

Ejemplo de Diseño Mixto para el Proyecto de Investigación

1. Fase Cuantitativa:

- **Instrumento:** Encuestas estructuradas para medir la percepción de los participantes sobre la efectividad de la capacitación.
- **Análisis:** Estadísticas descriptivas y pruebas de hipótesis para identificar patrones y relaciones.

2. Fase Cualitativa:

- **Instrumento:** Entrevistas en profundidad y grupos focales para explorar las experiencias y percepciones de los participantes.
- **Análisis:** Análisis temático para identificar temas y patrones recurrentes.

- 3. Integración de Resultados:** Combina los hallazgos cuantitativos y cualitativos para obtener una visión más completa y detallada de la efectividad de los programas de capacitación.

Población y muestra

Se presenta una guía para definir la población y la muestra de la investigación:

Población

Definición: La población es el conjunto completo de individuos o elementos que poseen las características que se desean estudiar.

1. Identificación de la población:

- **Criterios de inclusión:** Definir las características que los individuos deben tener para ser parte del estudio (por ejemplo, edad, nivel educativo, experiencia laboral).
- **Criterios de exclusión:** Establecer las características que descalifican a los individuos de participar en el estudio.

2. Ejemplo para el proyecto:

- **Población objetivo:** Jóvenes recién graduados, empleados en transición, o personas que buscan mejorar sus habilidades para el empleo en el siglo XXI.
- **Criterios de inclusión:** Personas entre 18 y 35 años, con al menos un nivel educativo de secundaria, y que estén buscando empleo o deseen mejorar sus habilidades laborales.
- **Criterios de exclusión:** Personas que ya tienen un empleo estable y no están interesadas en capacitación adicional.

Muestra

Definición: La muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para participar en el estudio. Debe ser representativa de la población para que los resultados sean generalizables.

1. Tamaño de la muestra:

- Determinar el tamaño de la muestra necesario para obtener resultados significativos. Esto puede depender del diseño del estudio, los recursos disponibles y el nivel de precisión deseado.
- Utiliza fórmulas estadísticas o software especializado para calcular el tamaño de la muestra adecuado.

2. Métodos de muestreo:

- **Muestreo aleatorio simple:** Cada individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado.
- **Muestreo estratificado:** La población se divide en subgrupos (estratos) y se selecciona una muestra de cada estrato.
- **Muestreo por conveniencia:** Se seleccionan individuos que están fácilmente disponibles y dispuestos a participar.

- **Muestreo por bola de nieve:** Los participantes iniciales reclutan a otros participantes, útil para poblaciones difíciles de alcanzar.

3. Ejemplo para el proyecto:

- **Tamaño de la muestra:** Supongamos que se necesita una muestra de 200 participantes para obtener resultados significativos.
- **Método de muestreo:** Se Puede utilizar un muestreo estratificado para asegurar que diferentes grupos (por ejemplo, recién graduados y empleados en transición) estén representados adecuadamente.

Procedimiento de selección

1. **Definir los pasos:** Describir cómo seleccionar a los participantes, desde la identificación de la población hasta la inclusión en la muestra.
2. **Reclutamiento:** Explicar cómo se contactará a los posibles participantes (por ejemplo, a través de anuncios en redes sociales, colaboración con instituciones educativas, etc.).

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos (encuestas, entrevistas, etc.)

Se presenta una descripción de algunas técnicas e instrumentos de recolección de datos que se pueden utilizar en la investigación:

Técnicas de Recolección de Datos

1. Encuestas:

- **Descripción:** Herramientas estructuradas que recopilan datos de un gran número de personas mediante preguntas cerradas y abiertas.
- **Ventajas:** Permiten obtener datos cuantitativos que son fáciles de analizar. Son eficientes para llegar a una gran cantidad de personas.
- **Desventajas:** Pueden no captar la profundidad de las respuestas. La tasa de respuesta puede ser baja si no se motiva adecuadamente a los participantes.

2. Entrevistas:

- **Descripción:** Conversaciones en profundidad entre el investigador y el participante, que pueden ser estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas.
- **Ventajas:** Proporcionan información detallada y profunda. Permiten explorar temas complejos y obtener percepciones personales.
- **Desventajas:** Consumen mucho tiempo y pueden ser subjetivas. Requieren habilidades de entrevista por parte del investigador.

3. Grupos Focales:

- **Descripción:** Discusiones guiadas con un pequeño grupo de personas sobre un tema específico.
- **Ventajas:** Generan una variedad de perspectivas y fomentan la interacción entre los participantes. Pueden revelar dinámicas grupales y opiniones comunes.
- **Desventajas:** Pueden estar influenciados por la dinámica del grupo. Requieren un moderador experimentado.

4. Observación:

- **Descripción:** Técnica en la que el investigador observa y registra el comportamiento de los participantes en su entorno natural.
- **Ventajas:** Proporciona datos en tiempo real y en el contexto en el que ocurren los eventos. Es útil para estudiar comportamientos no verbales.
- **Desventajas:** Puede ser intrusiva y afectar el comportamiento de los participantes. Requiere mucho tiempo y puede ser subjetiva.

Instrumentos de Recolección de Datos

1. Cuestionarios:

- **Descripción:** Documentos con preguntas estructuradas que los participantes responden por escrito.
- **Uso:** Ideal para encuestas. Pueden ser distribuidos en papel o en línea.
- **Ejemplo:** Un cuestionario sobre la percepción de los participantes sobre la efectividad de un programa de capacitación.

2. Guías de Entrevista:

- **Descripción:** Listas de preguntas o temas que el entrevistador debe cubrir durante la entrevista.
- **Uso:** Utilizadas en entrevistas semiestructuradas y no estructuradas.
- **Ejemplo:** Una guía de entrevista para explorar las experiencias de los participantes en un programa de capacitación.

3. Listas de Verificación de Observación:

- **Descripción:** Herramientas que enumeran los comportamientos o eventos específicos que el investigador debe observar y registrar.
- **Uso:** Utilizadas en estudios de observación.

- **Ejemplo:** Una lista de verificación para observar la participación de los estudiantes en una sesión de capacitación.

4. Grabadoras de Audio/Vídeo:

- **Descripción:** Dispositivos que registran las entrevistas, grupos focales o sesiones de observación.
- **Uso:** Permiten revisar y analizar las interacciones en detalle.
- **Ejemplo:** Grabaciones de entrevistas en profundidad para su posterior transcripción y análisis.

Selección de Técnicas e Instrumentos

La elección de las técnicas e instrumentos dependerá de los objetivos de la investigación, el tipo de datos que se necesitan recopilar y los recursos disponibles. Es común combinar varias técnicas para obtener una visión más completa del fenómeno estudiado.

Procedimiento de Recolección de Datos

1. Preparación

- **Definir objetivos:** Clarificar los objetivos específicos de la recolección de datos.
- **Seleccionar técnicas e instrumentos:** Decidir qué técnicas (encuestas, entrevistas, grupos focales) e instrumentos (cuestionarios, guías de entrevista) se utilizarán.
- **Capacitar al equipo de investigación:** Asegurar de que todos los miembros del equipo estén familiarizados con los instrumentos y técnicas de recolección de datos.

2. Diseño del Cuestionario y Guías de Entrevista

- **Elaborar cuestionarios:** Diseñar cuestionarios estructurados para las encuestas, asegurando de incluir preguntas relevantes y claras.
- **Desarrollar guías de entrevista:** Crear guías de entrevista semiestructuradas para obtener información detallada de los participantes.

3. Selección de la Muestra

- **Definir la población:** Identificar a los individuos que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.
- **Seleccionar la muestra:** Utilizar el método de muestreo elegido (aleatorio, estratificado, por conveniencia) para seleccionar a los participantes.

4. Recolección de Datos Cuantitativos

- **Distribuir cuestionarios:** Enviar los cuestionarios a los participantes seleccionados, ya sea en formato físico o en línea.
- **Recopilar respuestas:** Asegurar de que los participantes completen y devuelvan los cuestionarios dentro del plazo establecido.

5. Recolección de Datos Cualitativos

- **Realizar entrevistas:** Programar y llevar a cabo entrevistas en profundidad con los participantes, siguiendo la guía de entrevista.
- **Conducir grupos focales:** Organizar y moderar grupos focales para discutir temas específicos relacionados con la capacitación y habilidades para el empleo.

6. Registro y Almacenamiento de Datos

- **Transcribir entrevistas:** Transcribir las entrevistas grabadas para facilitar el análisis.
- **Almacenar datos:** Guardar todos los datos recopilados (cuestionarios, transcripciones) de manera segura y organizada.

7. Análisis de Datos

- **Análisis cuantitativo:** Utilizar software estadístico para analizar los datos de las encuestas. Realizar análisis descriptivos y pruebas de hipótesis según sea necesario.
- **Análisis cualitativo:** Emplear técnicas de análisis temático para identificar patrones y temas recurrentes en las entrevistas y grupos focales.

8. Integración de Resultados

- **Combinar hallazgos:** Integrar los resultados cuantitativos y cualitativos para obtener una visión completa del impacto de la capacitación en el desarrollo de habilidades para el empleo.
- **Interpretar datos:** Interpretar los datos en el contexto de los objetivos de investigación y el marco teórico.

9. Informe de Resultados

- **Redactar informe:** Preparar un informe detallado que incluya los hallazgos, análisis e interpretaciones.
- **Presentar resultados:** Compartir los resultados con los interesados (instituciones educativas, empleadores, participantes) y considerar publicar los hallazgos en revistas académicas.

Técnicas e instrumentos de análisis de datos

Se presenta una descripción de algunas técnicas e instrumentos de análisis de datos que se pueden utilizar en la investigación:

Técnicas de Análisis de Datos Cuantitativos

1. Análisis Descriptivo:

- **Descripción:** Resumen de los datos mediante medidas como la media, mediana, moda, desviación estándar y porcentajes.
- **Uso:** Proporciona una visión general de las características principales de los datos.
- **Instrumentos:** Software estadístico como SPSS, R, o Excel.

2. Pruebas de Hipótesis:

- **Descripción:** Procedimientos estadísticos para determinar si hay suficiente evidencia en los datos para rechazar una hipótesis nula.
- **Uso:** Comparar grupos o evaluar relaciones entre variables.
- **Instrumentos:** SPSS, R, SAS.

3. Análisis de Regresión:

- **Descripción:** Técnica para examinar la relación entre una variable dependiente y una o más variables independientes.
- **Uso:** Predecir valores y entender relaciones entre variables.
- **Instrumentos:** SPSS, R, Stata.

4. Análisis de Varianza (ANOVA):

- **Descripción:** Técnica para comparar las medias de tres o más grupos.
- **Uso:** Determinar si existen diferencias significativas entre grupos.
- **Instrumentos:** SPSS, R, Minitab.

Técnicas de Análisis de Datos Cualitativos

1. Análisis Temático:

- **Descripción:** Identificación y análisis de patrones o temas dentro de los datos cualitativos.
- **Uso:** Explorar y describir experiencias y percepciones.
- **Instrumentos:** NVivo, Atlas.ti, MAXQDA.

2. Análisis de Contenido:

- **Descripción:** Técnica para codificar y categorizar datos textuales para identificar patrones y tendencias.

- **Uso:** Analizar documentos, transcripciones de entrevistas y otros textos.
- **Instrumentos:** NVivo, Atlas.ti, MAXQDA.

3. Análisis de Discurso:

- **Descripción:** Estudio de cómo el lenguaje se utiliza en contextos específicos para entender significados y prácticas sociales.
- **Uso:** Analizar conversaciones, discursos y textos.
- **Instrumentos:** NVivo, Atlas.ti.

4. Teoría Fundamentada (Grounded Theory):

- **Descripción:** Método para desarrollar teorías basadas en datos cualitativos recogidos sistemáticamente.
- **Uso:** Generar teorías emergentes a partir de los datos.
- **Instrumentos:** NVivo, Atlas.ti.

Instrumentos de Análisis de Datos

1. Software Estadístico:

- **SPSS:** Amplio software para análisis estadístico de datos cuantitativos.
- **R:** Lenguaje de programación y entorno de software para análisis estadístico y gráficos.
- **Stata:** Software para análisis de datos, gestión de datos y gráficos.

2. Software de Análisis Cualitativo:

- **NVivo:** Herramienta para análisis de datos cualitativos y mixtos.
- **Atlas.ti:** Software para el análisis cualitativo de grandes volúmenes de datos textuales, gráficos y de audio.
- **MAXQDA:** Software para análisis cualitativo y mixto de datos.

Procedimiento de Análisis de Datos

1. Preparación de Datos:

- **Limpieza de datos:** Revisar y corregir errores en los datos recopilados.
- **Codificación:** Asignar códigos a los datos cualitativos para facilitar el análisis.

2. Análisis Inicial:

- **Descriptivo:** Realizar análisis descriptivos para obtener una visión general de los datos.

- **Exploratorio:** Identificar patrones y relaciones preliminares.
- 3. Análisis Avanzado:**
- **Cuantitativo:** Aplicar pruebas de hipótesis, análisis de regresión, ANOVA, etc.
 - **Cualitativo:** Realizar análisis temático, de contenido, de discurso, etc.
- 4. Interpretación de Resultados:**
- **Integración:** Combinar los hallazgos cuantitativos y cualitativos.
 - **Contextualización:** Interpretar los resultados en el contexto de los objetivos de investigación y marco teórico.

20 TIPO DE APOYO INFRAESTRUCTURA Y SOCIAL

Para llevar a cabo el proyecto de investigación sobre “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”, es fundamental contar con el apoyo adecuado tanto en infraestructura como en el ámbito social. Se detallan los tipos de apoyo que se podrían necesitar:

Apoyo en Infraestructura

1. Espacios Físicos:

- **Salas de capacitación:** Aulas equipadas con mobiliario adecuado para realizar sesiones de formación.
- **Laboratorios de computación:** Espacios con computadoras y acceso a internet para prácticas y actividades en línea.
- **Salas de reuniones:** Espacios para realizar entrevistas, grupos focales y reuniones del equipo de investigación.

2. Equipamiento Tecnológico:

- **Computadoras y software:** Equipos y programas necesarios para el análisis de datos y la elaboración de materiales de capacitación.
- **Proyectors y pantallas:** Herramientas para presentar información durante las sesiones de capacitación.
- **Grabadoras de audio y video:** Dispositivos para registrar entrevistas y grupos focales.

3. Recursos Didácticos:

- **Materiales impresos:** Manuales, guías y otros documentos necesarios para la capacitación.
- **Recursos en línea:** Plataformas de aprendizaje, cursos en línea y bibliotecas digitales.

Apoyo Social

1. Colaboración Institucional:

- **Instituciones educativas:** Universidades, colegios y centros de formación que puedan proporcionar participantes y recursos.
- **Organizaciones no gubernamentales (ONGs):** Entidades que trabajen en el ámbito de la educación y el empleo y que puedan colaborar en la implementación del proyecto.

2. Redes de Apoyo:

- **Mentores y expertos:** Profesionales con experiencia en capacitación y desarrollo de habilidades que puedan ofrecer orientación y apoyo.
- **Comunidad de participantes:** Crear una red de apoyo entre los participantes del programa para fomentar el intercambio de experiencias y el aprendizaje colaborativo.

3. Apoyo Financiero:

- **Subvenciones y becas:** Buscar financiamiento a través de subvenciones gubernamentales, becas y fondos de investigación.
- **Patrocinios:** Colaborar con empresas y organizaciones que puedan proporcionar recursos financieros o en especie.

4. Difusión y Sensibilización:

- **Campañas de comunicación:** Utilizar medios de comunicación y redes sociales para difundir el proyecto y atraer participantes.
- **Eventos y talleres:** Organizar eventos para sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de la capacitación para el empleo en el siglo XXI.

Implementación del Apoyo

1. Planificación:

- **Identificar necesidades:** Realizar un diagnóstico de las necesidades de infraestructura y apoyo social.
- **Elaborar un plan:** Desarrollar un plan detallado que incluya los recursos necesarios y las estrategias para obtenerlos.

2. Gestión de Recursos:

- **Asignación de recursos:** Distribuir los recursos de manera eficiente para garantizar el éxito del proyecto.

- **Monitoreo y evaluación:** Supervisar el uso de los recursos y evaluar su impacto en el desarrollo del proyecto.

21 TIPO DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL Y DE CAMPO

Se presenta una descripción de los tipos de investigación documental y de campo que se pueden utilizar en el proyecto de investigación sobre “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”:

Investigación Documental

Definición: La investigación documental se basa en la recopilación y análisis de información existente en documentos y fuentes secundarias.

1. Fuentes de Información:

- **Libros y artículos académicos:** Revisión de literatura especializada en capacitación y habilidades para el empleo.
- **Informes y estudios previos:** Análisis de informes de organizaciones, instituciones educativas y agencias gubernamentales.
- **Bases de datos y bibliotecas digitales:** Acceso a recursos en línea como Google Scholar, JSTOR, y otras bases de datos académicas.
- **Documentos oficiales:** Políticas, normativas y programas gubernamentales relacionados con la capacitación y el empleo.

2. Métodos de Recolección:

- **Revisión bibliográfica:** Identificación y recopilación de literatura relevante.
- **Análisis de contenido:** Evaluación y síntesis de la información obtenida de las fuentes documentales.

3. Ventajas:

- **Acceso a información existente:** Permite construir sobre el conocimiento previo y contextualizar el estudio.
- **Eficiencia:** Es menos costosa y consume menos tiempo que la recolección de datos primarios.

4. Desventajas:

- **Limitaciones en la actualidad de los datos:** La información puede estar desactualizada o no ser completamente relevante para el contexto específico del estudio.
- **Falta de control sobre los datos:** No se puede influir en la calidad o precisión de los datos recopilados por otros.

Investigación de Campo

Definición: La investigación de campo implica la recolección de datos primarios directamente de los participantes o del entorno en el que ocurre el fenómeno de estudio.

1. Métodos de Recolección:

- **Encuestas:** Cuestionarios estructurados para recopilar datos cuantitativos de los participantes.
- **Entrevistas:** Conversaciones en profundidad para obtener información cualitativa detallada.
- **Grupos focales:** Discusiones guiadas con pequeños grupos de participantes para explorar sus percepciones y experiencias.
- **Observación:** Registro sistemático del comportamiento y las interacciones en el entorno natural de los participantes.

2. Procedimiento:

- **Diseño del estudio:** Planificación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.
- **Selección de la muestra:** Definición de la población y selección de los participantes.
- **Recolección de datos:** Implementación de las técnicas de recolección en el campo.
- **Análisis de datos:** Procesamiento y análisis de los datos recopilados.

3. Ventajas:

- **Datos actualizados y específicos:** Proporciona información relevante y específica para el contexto del estudio.
- **Control sobre la recolección de datos:** Permite garantizar la calidad y precisión de los datos.

4. Desventajas:

- **Costo y tiempo:** Puede ser más costosa y consumir más tiempo que la investigación documental.
- **Desafíos logísticos:** Requiere planificación y coordinación para acceder a los participantes y realizar la recolección de datos.

Integración de Investigación Documental y de Campo

Para obtener una visión completa y robusta del fenómeno de estudio, es recomendable combinar ambos tipos de investigación:

1. Fase Documental:

- Realizar una revisión exhaustiva de la literatura para establecer el marco teórico y contextualizar el estudio.
- Identificar lagunas en el conocimiento y formula preguntas de investigación basadas en la revisión documental.

2. Fase de Campo:

- Diseñar y llevar a cabo la recolección de datos primarios para responder a las preguntas de investigación.
- Utilizar los hallazgos de la investigación de campo para complementar y contrastar con la información documental.

22 RESULTADOS ESPERADOS

Para el proyecto de investigación sobre “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”, se presentan algunos resultados esperados:

Resultados Cuantitativos

1. Mejora en las Habilidades:

- **Incremento en Competencias:** Los participantes muestran una mejora significativa en habilidades clave como la comunicación, el trabajo en equipo, y las habilidades digitales, medido a través de encuestas pre y post capacitación.
- **Autoevaluación Positiva:** Los participantes reportan un aumento en su confianza y autoevaluación de sus competencias laborales.

2. Impacto en la Empleabilidad:

- **Tasa de Empleo:** Un porcentaje considerable de los participantes encuentra empleo o mejora su situación laboral después de completar la capacitación.
- **Reducción en el Tiempo de Búsqueda de Empleo:** Los participantes encuentran empleo en un tiempo más corto en comparación con antes de la capacitación.

3. Satisfacción de los Participantes:

- **Alta Satisfacción:** La mayoría de los participantes expresan una alta satisfacción con los programas de capacitación, destacando la relevancia y aplicabilidad de los contenidos.

- **Retroalimentación Positiva:** Los participantes proporcionan comentarios positivos sobre la estructura y metodología de la capacitación.

Resultados Cualitativos

1. Percepciones y Experiencias:

- **Experiencias Enriquecedoras:** Los participantes describen experiencias positivas y enriquecedoras durante la capacitación, destacando el aprendizaje práctico y la interacción con instructores y compañeros.
- **Valoración de Contenidos:** Los participantes valoran especialmente los contenidos que consideran más relevantes para sus necesidades laborales actuales.

2. Barreras y Facilitadores:

- **Identificación de Barreras:** Se identifican barreras comunes que dificultan la adquisición de nuevas habilidades, como la falta de tiempo, recursos limitados y dificultades tecnológicas.
- **Factores Facilitadores:** Se reconocen factores que facilitan el aprendizaje, como el apoyo de mentores, la disponibilidad de recursos en línea y la flexibilidad en los horarios de capacitación.

3. Impacto Personal y Profesional:

- **Historias de Éxito:** Se recopilan testimonios de participantes que han logrado mejorar su situación laboral gracias a la capacitación, destacando el impacto positivo en su vida personal y profesional.
- **Aumento de la Confianza:** Los participantes reportan un aumento en su confianza y motivación para buscar y mantener empleo.

Resultados Generales

1. Recomendaciones para Mejorar la Capacitación:

- **Sugerencias de Mejora:** Basadas en los hallazgos, se proponen mejoras en los programas de capacitación, como la inclusión de más contenidos prácticos y la adaptación de los métodos de enseñanza a las necesidades del siglo XXI.
- **Adaptación de Contenidos:** Se recomienda adaptar los contenidos de la capacitación para que sean más relevantes y aplicables a las demandas actuales del mercado laboral.

2. Contribución al Conocimiento:

- **Aportaciones Académicas:** La investigación proporciona datos y análisis que pueden ser utilizados por otros investigadores y profesionales en el campo de la educación y la capacitación laboral.
- **Publicaciones y Presentaciones:** Los resultados se comparten a través de publicaciones en revistas académicas y presentaciones en conferencias, contribuyendo al conocimiento y las prácticas en el área.

3. Políticas y Prácticas:

- **Recomendaciones de Políticas:** Se sugieren políticas públicas que apoyen la capacitación continua y el desarrollo de habilidades para el empleo, basadas en los hallazgos de la investigación.
- **Estrategias para Empresas:** Se proponen estrategias para que las empresas implementen programas de capacitación efectivos y sostenibles, beneficiando tanto a los empleados como a la organización.

23 IMPACTO ESPERADO EN EL CAMPO DE ESTUDIO

El impacto esperado del proyecto de investigación sobre “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” en el campo de estudio puede ser significativo y multifacético. Se detallan algunos de los impactos más relevantes:

Impacto Académico

1. Aportación al Conocimiento:

- **Nuevas Perspectivas:** La investigación puede ofrecer nuevas perspectivas sobre la efectividad de los programas de capacitación en el desarrollo de habilidades para el empleo, contribuyendo a la literatura existente.
- **Datos Empíricos:** Proporcionar datos empíricos que pueden ser utilizados por otros investigadores para realizar estudios comparativos o complementarios.

2. Desarrollo de Teorías:

- **Validación de Modelos:** Validar o refutar teorías y modelos existentes sobre capacitación y desarrollo de habilidades.
- **Propuestas Teóricas:** Desarrollar nuevas teorías o modelos que expliquen mejor cómo se adquieren y aplican las habilidades en el contexto laboral del siglo XXI.

Impacto Práctico

1. Mejora de Programas de Capacitación:

- **Recomendaciones Prácticas:** Ofrecer recomendaciones basadas en evidencia para mejorar los programas de capacitación, haciéndolos más efectivos y relevantes para las necesidades actuales del mercado laboral.
- **Innovación en Métodos de Enseñanza:** Proponer métodos de enseñanza innovadores que puedan ser adoptados por instituciones educativas y organizaciones.

2. Políticas Públicas:

- **Informar Políticas:** Proveer información valiosa para la formulación de políticas públicas que apoyen la capacitación continua y el desarrollo de habilidades para el empleo.
- **Programas Gubernamentales:** Influir en la creación o mejora de programas gubernamentales destinados a la capacitación laboral.

Impacto Social

1. Mejora en la Empleabilidad:

- **Aumento de Oportunidades:** Contribuir a aumentar las oportunidades de empleo para los participantes, mejorando su situación económica y social.
- **Reducción del Desempleo:** Ayudar a reducir las tasas de desempleo al proporcionar a los individuos las habilidades necesarias para acceder al mercado laboral.

2. Desarrollo Personal:

- **Empoderamiento:** Empoderar a los individuos al mejorar su confianza y habilidades, lo que puede tener un impacto positivo en su vida personal y profesional.
- **Inclusión Social:** Fomentar la inclusión social al proporcionar oportunidades de capacitación a grupos vulnerables o desfavorecidos.

Impacto Organizacional

1. Eficiencia y Productividad:

- **Mejora en el Desempeño:** Las organizaciones que implementen programas de capacitación efectivos pueden ver mejoras en el desempeño y la productividad de sus empleados.

- **Retención de Talento:** Programas de capacitación bien diseñados pueden contribuir a la retención de talento al aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

2. Adaptabilidad al Cambio:

- **Preparación para el Futuro:** Ayudar a las organizaciones a prepararse para los cambios en el mercado laboral y las demandas tecnológicas, asegurando que sus empleados estén equipados con las habilidades necesarias.

Impacto en la Comunidad

1. Desarrollo Económico:

- **Crecimiento Local:** Contribuir al desarrollo económico local al mejorar la empleabilidad y las habilidades de la fuerza laboral.
- **Competitividad Regional:** Aumentar la competitividad de la región al tener una fuerza laboral más capacitada y adaptable.

2. Colaboración y Redes:

- **Fortalecimiento de Redes:** Fomentar la colaboración entre instituciones educativas, organizaciones y la comunidad, creando redes de apoyo y aprendizaje.

24 IMPACTO ESPERADO EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA

El proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” puede tener un impacto significativo en la práctica educativa. Se detallan algunos de los impactos más relevantes:

Impacto en la Calidad de la Educación

1. Mejora de Programas Educativos:

- **Actualización de Contenidos:** La investigación puede proporcionar datos y recomendaciones para actualizar los contenidos educativos, asegurando que estén alineados con las demandas del mercado laboral actual²⁵.
- **Innovación Pedagógica:** La implementación de nuevas metodologías y tecnologías de enseñanza puede mejorar la efectividad de los programas educativos, haciendo el aprendizaje más interactivo y relevante²⁶.

²⁵ El impacto de la capacitación laboral en las organizaciones – Revista Educación Virtual

²⁶ Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo

2. Desarrollo de Habilidades Relevantes:

- **Habilidades Técnicas y Blandas:** La capacitación puede enfocarse en desarrollar tanto habilidades técnicas como habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo), esenciales para el éxito en el entorno laboral moderno²⁷.
- **Preparación para el Futuro:** Los programas educativos pueden preparar mejor a los estudiantes para los desafíos y oportunidades del siglo XXI, aumentando su empleabilidad y adaptabilidad.

Impacto en los Docentes y la Enseñanza

1. Capacitación de Docentes:

- **Desarrollo Profesional:** Los docentes pueden beneficiarse de programas de capacitación que les proporcionen nuevas habilidades y conocimientos, mejorando su práctica educativa.
- **Metodologías Activas:** La adopción de metodologías activas y centradas en el estudiante puede hacer que la enseñanza sea más dinámica y efectiva.

2. Evaluación y Retroalimentación:

- **Mejora de la Evaluación:** La investigación puede ofrecer nuevas herramientas y enfoques para evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera más precisa y significativa.
- **Retroalimentación Continua:** La implementación de sistemas de retroalimentación continua puede ayudar a los docentes a ajustar sus métodos de enseñanza y mejorar los resultados educativos.

Impacto en los Estudiantes

1. Aumento de la Motivación y el Compromiso:

- **Aprendizaje Relevante:** Los estudiantes pueden sentirse más motivados y comprometidos cuando ven la relevancia directa de lo que están aprendiendo para sus futuras carreras.
- **Participación Activa:** La adopción de enfoques pedagógicos interactivos puede aumentar la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

²⁷ La evaluación del impacto de la capacitación: retos y beneficios para las organizaciones actuales

2. Mejora del Desempeño Académico:

- **Resultados Académicos:** La capacitación y el enfoque en habilidades relevantes pueden traducirse en una mejora en los resultados académicos de los estudiantes.
- **Desarrollo Integral:** Los estudiantes pueden desarrollar de manera integral sus capacidades, preparándose mejor para enfrentar los desafíos del mundo laboral y personal.

Impacto en la Comunidad Educativa

1. Fortalecimiento de la Colaboración:

- **Redes de Apoyo:** La creación de redes de colaboración entre instituciones educativas, empresas y organizaciones puede fortalecer la comunidad educativa y mejorar los programas de capacitación.
- **Intercambio de Buenas Prácticas:** El intercambio de buenas prácticas y experiencias exitosas puede elevar el nivel de la educación en general.

2. Inclusión y Equidad:

- **Acceso Igualitario:** La capacitación puede promover la inclusión y equidad al proporcionar oportunidades educativas a todos los estudiantes, independientemente de su contexto socioeconómico.
- **Reducción de Desigualdades:** La mejora en la calidad de la educación y la capacitación puede contribuir a reducir las desigualdades sociales y económicas.

25 IMPACTO EN LOS ODS

El proyecto de investigación sobre “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” puede tener un impacto significativo en varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se detallan algunos de los ODS más relevantes y cómo el proyecto puede contribuir a ellos:

ODS 4: Educación de Calidad

- **Meta 4.4:** Aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen habilidades relevantes, incluidas las técnicas y profesionales, para el empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **Contribución:** Tu proyecto puede mejorar la calidad de la educación y la formación profesional, proporcionando a los participantes las habilidades necesarias para el empleo en el siglo XXI.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

- **Meta 8.6:** Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- **Contribución:** Al ofrecer programas de capacitación efectivos, tu proyecto puede ayudar a reducir el desempleo juvenil y aumentar la empleabilidad de los jóvenes^{28 29}.

ODS 10: Reducción de las Desigualdades

- **Meta 10.2:** Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- **Contribución:** Tu proyecto puede promover la inclusión social y económica al proporcionar oportunidades de capacitación a grupos vulnerables y desfavorecidos, ayudándoles a integrarse mejor en el mercado laboral.

ODS 5: Igualdad de Género

- **Meta 5.5:** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- **Contribución:** Al incluir a mujeres en los programas de capacitación, tu proyecto puede contribuir a la igualdad de género y empoderar a las mujeres para que accedan a mejores oportunidades laborales.

ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura

- **Meta 9.5:** Mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, mediante la innovación y la investigación.
- **Contribución:** Tu proyecto puede fomentar la innovación y el desarrollo tecnológico al capacitar a los participantes en habilidades técnicas avanzadas, necesarias para la industria moderna.

ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos

- **Meta 17.17:** Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil.
- **Contribución:** Tu proyecto puede establecer alianzas con instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y empresas para maximizar el impacto de la capacitación y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

²⁸ ODS 8.6: Promover el empleo, la educación y la formación de los jóvenes | ICCROM | Our Collections Matter

²⁹ ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico | Pacto Mundial · Pacto Mundial

Impacto General

- **Desarrollo Sostenible:** Al mejorar las habilidades y la empleabilidad de los participantes, tu proyecto contribuye al desarrollo sostenible, promoviendo el crecimiento económico inclusivo y la reducción de desigualdades.
- **Bienestar Social:** La capacitación para el empleo puede mejorar la calidad de vida de los participantes y sus familias, promoviendo el bienestar social y económico.

26 IMPACTO EN PRONACE

El proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” puede tener un impacto significativo en el Programa Nacional Estratégico (PRONACE) de México, especialmente en áreas relacionadas con la educación, el empleo y el desarrollo social. Se detallan algunos de los impactos más relevantes:

Impacto en PRONACE

1. Fortalecimiento de la Educación y Capacitación:

- **Mejora de Programas Educativos:** Tu proyecto puede contribuir a la mejora de los programas educativos y de capacitación ofrecidos por PRONACE, asegurando que estén alineados con las demandas del mercado laboral del siglo XXI.
- **Desarrollo de Habilidades Relevantes:** Al identificar y promover las habilidades más demandadas, tu investigación puede ayudar a PRONACE a diseñar programas de capacitación más efectivos y relevantes³⁰.

2. Aumento de la Empleabilidad:

- **Reducción del Desempleo:** Al proporcionar a los participantes las habilidades necesarias para el empleo, tu proyecto puede contribuir a reducir las tasas de desempleo, especialmente entre los jóvenes y grupos vulnerables³¹.
- **Mejora en la Calidad del Empleo:** Los programas de capacitación pueden ayudar a los trabajadores a acceder a empleos de mejor calidad y con mayores oportunidades de desarrollo profesional.

³⁰ El impacto de la capacitación laboral en las organizaciones – Revista Educación Virtual

³¹ ¿Cómo influye la capacitación continua en la retención del talento dentro de las organizaciones?

3. Inclusión Social y Reducción de Desigualdades:

- **Acceso a la Capacitación:** Tu proyecto puede promover la inclusión social al proporcionar acceso a programas de capacitación a personas de diferentes contextos socioeconómicos, reduciendo las desigualdades en el acceso a la educación y el empleo.
- **Empoderamiento de Grupos Vulnerables:** Al enfocarse en grupos vulnerables, como mujeres y jóvenes, tu investigación puede contribuir al empoderamiento y la inclusión social de estos grupos.

4. Innovación y Desarrollo Tecnológico:

- **Fomento de la Innovación:** Tu proyecto puede incentivar la innovación en los métodos de enseñanza y capacitación, incorporando tecnologías avanzadas y enfoques pedagógicos modernos.
- **Preparación para el Futuro:** Al capacitar a los participantes en habilidades tecnológicas y digitales, tu investigación puede ayudar a PRONACE a preparar a la fuerza laboral para los desafíos del futuro.

5. Colaboración y Alianzas:

- **Fortalecimiento de Redes:** Tu proyecto puede fomentar la colaboración entre instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y el sector privado, creando una red de apoyo para la capacitación y el empleo[2].
- **Sostenibilidad de Programas:** Al establecer alianzas estratégicas, tu investigación puede contribuir a la sostenibilidad y expansión de los programas de capacitación de PRONACE.

Impacto General

- **Desarrollo Sostenible:** Al mejorar las habilidades y la empleabilidad de los participantes, tu proyecto contribuye al desarrollo sostenible, promoviendo el crecimiento económico inclusivo y la reducción de desigualdades.
- **Bienestar Social:** La capacitación para el empleo puede mejorar la calidad de vida de los participantes y sus familias, promoviendo el bienestar social y económico.

27 IMPACTO SOCIAL

El proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” puede tener un impacto social significativo en varios aspectos. Se detallan algunos de los impactos más relevantes:

Impacto en la Empleabilidad y el Desarrollo Profesional

1. Mejora de la Empleabilidad:

- **Aumento de Oportunidades Laborales:** Al proporcionar habilidades relevantes y demandadas, los participantes estarán mejor preparados para acceder a oportunidades laborales, reduciendo las tasas de desempleo³².
- **Desarrollo Profesional Continuo:** La capacitación fomenta el aprendizaje continuo, permitiendo a los individuos adaptarse a los cambios en el mercado laboral y mejorar sus perspectivas de carrera³³.

2. Reducción de la Brecha de Habilidades:

- **Habilidades Técnicas y Blandas:** La capacitación aborda tanto las habilidades técnicas como las socioemocionales, esenciales para el desempeño efectivo en el trabajo³⁴.
- **Adaptación a Nuevas Tecnologías:** Los programas de capacitación ayudan a los trabajadores a mantenerse actualizados con las últimas tecnologías y prácticas laborales, aumentando su competitividad.

Impacto en la Inclusión Social y la Igualdad

1. Empoderamiento de Grupos Vulnerables:

- **Inclusión de Mujeres y Jóvenes:** La capacitación puede enfocarse en grupos vulnerables, como mujeres y jóvenes, empoderándolos y mejorando su acceso al mercado laboral.
- **Apoyo a Comunidades Desfavorecidas:** Proporcionar capacitación en áreas rurales o comunidades desfavorecidas puede reducir las desigualdades y promover la inclusión social.

2. Reducción de Desigualdades:

- **Acceso Igualitario a la Educación:** La capacitación ofrece oportunidades educativas a aquellos que pueden no haber tenido acceso a la educación formal, nivelando el campo de juego.
- **Promoción de la Diversidad:** Fomentar un entorno de aprendizaje inclusivo y diverso puede ayudar a reducir las barreras sociales y económicas.

³² El impacto de la capacitación laboral en las organizaciones – Revista Educación Virtual

³³ Retos de la Capacitación en México en el siglo XXI ¿Cambio o transformación? - Revista F y L

³⁴ El Rol de las Habilidades Socioemocionales para la Productividad en los Mercados Laborales del Siglo XXI

Impacto en el Bienestar Personal y Comunitario

1. Mejora del Bienestar Personal:

- **Aumento de la Confianza y la Autoestima:** Adquirir nuevas habilidades y conocimientos puede aumentar la confianza y la autoestima de los participantes, mejorando su bienestar general.
- **Reducción del Estrés:** La seguridad laboral y la capacidad de adaptarse a cambios en el mercado laboral pueden reducir el estrés y la ansiedad relacionados con el empleo.

2. Fortalecimiento de la Comunidad:

- **Desarrollo Económico Local:** La capacitación puede impulsar el desarrollo económico local al crear una fuerza laboral más capacitada y productiva.
- **Cohesión Social:** Programas de capacitación comunitarios pueden fortalecer los lazos sociales y fomentar un sentido de pertenencia y colaboración dentro de la comunidad.

Impacto en las Organizaciones y el Mercado Laboral

1. Aumento de la Productividad:

- **Mejora del Desempeño Laboral:** Los empleados capacitados tienden a ser más productivos y eficientes, lo que beneficia a las organizaciones y al mercado laboral en general.
- **Innovación y Creatividad:** La capacitación fomenta la innovación y la creatividad, permitiendo a las organizaciones adaptarse mejor a los cambios y desafíos del mercado.

2. Retención de Talento:

- **Fidelización de Empleados:** Las organizaciones que invierten en la capacitación de sus empleados tienden a retener mejor el talento, reduciendo la rotación y los costos asociados.
- **Desarrollo de Liderazgo:** La capacitación puede identificar y desarrollar futuros líderes dentro de la organización, asegurando una sucesión efectiva y sostenible.

28 INTERVENCIÓN EN TERRITORIO

La intervención en territorio para el proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” implica llevar a cabo actividades

directamente en las comunidades y áreas específicas donde se encuentran los participantes. Se detallan algunos aspectos clave de esta intervención:

Identificación del Territorio

1. Selección de Áreas:

- **Comunidades Urbanas y Rurales:** Identificar tanto áreas urbanas como rurales para asegurar una representación diversa de participantes.
- **Zonas de Alta Necesidad:** Focalizar en regiones con altas tasas de desempleo o subempleo, donde la capacitación puede tener un mayor impacto.

2. Análisis del Contexto Local:

- **Evaluación Socioeconómica:** Realizar un análisis de las condiciones socioeconómicas de las áreas seleccionadas para entender mejor las necesidades y desafíos locales.
- **Infraestructura Disponible:** Evaluar la infraestructura existente, como centros comunitarios, escuelas y espacios públicos que puedan ser utilizados para las actividades de capacitación.

Estrategias de Intervención

1. Colaboración con Actores Locales:

- **Gobiernos Locales:** Trabajar en conjunto con autoridades locales para facilitar la implementación del proyecto y asegurar el apoyo institucional.
- **Organizaciones Comunitarias:** Colaborar con organizaciones no gubernamentales y comunitarias que ya estén trabajando en la región y tengan conocimiento del contexto local.

2. Adaptación de Programas de Capacitación:

- **Relevancia Local:** Adaptar los contenidos de la capacitación para que sean relevantes y aplicables a las necesidades y oportunidades específicas del territorio.
- **Flexibilidad en la Metodología:** Implementar métodos de enseñanza flexibles que se ajusten a las condiciones locales, como horarios adaptados y modalidades híbridas (presenciales y en línea).

Implementación de la Capacitación

1. Reclutamiento de Participantes:

- **Campañas de Sensibilización:** Realizar campañas de sensibilización y difusión en las comunidades para atraer participantes interesados en mejorar sus habilidades laborales.
- **Criterios de Selección:** Establecer criterios claros para la selección de participantes, asegurando la inclusión de grupos vulnerables y desfavorecidos.

2. Desarrollo de las Sesiones de Capacitación:

- **Sesiones Presenciales:** Organizar sesiones de capacitación en lugares accesibles dentro de la comunidad, utilizando infraestructuras locales.
- **Capacitación en Línea:** Complementar con módulos en línea para aquellos que tengan acceso a internet, permitiendo una mayor flexibilidad y alcance.

Evaluación y Seguimiento

1. Monitoreo del Progreso:

- **Evaluaciones Periódicas:** Realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso de los participantes y ajustar los programas según sea necesario.
- **Retroalimentación Continua:** Recoger retroalimentación de los participantes y actores locales para mejorar continuamente la intervención.

2. Impacto a Largo Plazo:

- **Seguimiento Post-Capacitación:** Mantener un seguimiento de los participantes después de la capacitación para evaluar el impacto a largo plazo en su empleabilidad y desarrollo profesional.
- **Informe de Resultados:** Elaborar informes detallados sobre los resultados y el impacto de la intervención en el territorio, compartiéndolos con las partes interesadas y la comunidad.

Beneficios Esperados

1. **Mejora de la Empleabilidad:** Aumentar las oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales de los participantes.

2. **Desarrollo Comunitario:** Fortalecer las capacidades locales y promover el desarrollo económico y social de las comunidades intervenidas.
3. **Inclusión Social:** Fomentar la inclusión social y reducir las desigualdades al proporcionar acceso a la capacitación a grupos vulnerables.

29 IMPACTO EN LOS CUERPOS ACADEMICOS

El proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” puede tener un impacto significativo en los cuerpos académicos en sus diferentes etapas de desarrollo: en formación, en consolidación y consolidados. Se detallan los posibles impactos:

Cuerpos Académicos en Formación

1. Desarrollo de Competencias:

- **Capacitación Inicial:** La capacitación puede proporcionar a los miembros de cuerpos académicos en formación las competencias necesarias para iniciar y desarrollar proyectos de investigación y docencia de calidad³⁵.
- **Fortalecimiento de Habilidades:** Mejora de habilidades pedagógicas y de investigación, lo que puede aumentar la efectividad y la cohesión del grupo.

2. Fomento de la Colaboración:

- **Redes de Apoyo:** Establecimiento de redes de colaboración con otros cuerpos académicos y expertos, facilitando el intercambio de conocimientos y experiencias.
- **Proyectos Conjuntos:** Promoción de proyectos conjuntos que permitan a los cuerpos académicos en formación participar en investigaciones más amplias y complejas.

Cuerpos Académicos en Consolidación

1. Mejora de la Productividad:

- **Incremento en Publicaciones:** La capacitación puede ayudar a los cuerpos académicos en consolidación a aumentar su producción científica, mejorando la calidad y cantidad de publicaciones³⁶.

³⁵ Impacto de la Capacitación del Programa de Formación de Académicos en la Facultad de Mecánica y Eléctrica de la Universidad Veracruzana, Zona Poza Rica Tuxpan Revista de Gestión Universitaria V3 N9 2

³⁶ La consolidación de los cuerpos académicos. Un análisis de los factores que intervienen en su evolución

- **Gestión de Proyectos:** Desarrollo de habilidades en gestión de proyectos, lo que puede mejorar la eficiencia y el éxito de las investigaciones.

2. Fortalecimiento Institucional:

- **Reconocimiento y Apoyo:** La capacitación puede contribuir a que los cuerpos académicos en consolidación obtengan mayor reconocimiento y apoyo institucional, facilitando su transición a cuerpos académicos consolidados³⁷.
- **Desarrollo de Líderes:** Identificación y formación de líderes dentro del cuerpo académico, promoviendo una estructura organizativa más sólida y efectiva.

Cuerpos Académicos Consolidados

1. Innovación y Excelencia:

- **Liderazgo en Investigación:** Los cuerpos académicos consolidados pueden beneficiarse de la capacitación para mantenerse a la vanguardia en sus áreas de especialización, promoviendo la innovación y la excelencia académica.
- **Transferencia de Conocimiento:** Mejora en la capacidad de transferir conocimientos y tecnologías a la sociedad y al sector productivo, aumentando el impacto de sus investigaciones.

2. Sostenibilidad y Expansión:

- **Proyectos Internacionales:** La capacitación puede facilitar la participación en proyectos internacionales, ampliando las redes de colaboración y el alcance de sus investigaciones.
- **Sostenibilidad Financiera:** Desarrollo de estrategias para asegurar la sostenibilidad financiera a largo plazo, incluyendo la obtención de fondos y la gestión eficiente de recursos.

Impacto General en los Cuerpos Académicos

- **Cultura de Mejora Continua:** Fomento de una cultura de mejora continua y aprendizaje permanente, esencial para el desarrollo y consolidación de los cuerpos académicos en todas sus etapas.
- **Contribución al Desarrollo Institucional:** Los cuerpos académicos fortalecidos pueden contribuir significativamente al desarrollo institucional,

³⁷ Cuerpos académicos: factores de integración y producción de conocimiento

mejorando la calidad de la educación y la investigación en sus respectivas instituciones.

30 BENEFICIARIOS

El proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” puede beneficiar a una amplia gama de individuos y grupos. Se detallan algunos de los principales beneficiarios:

Beneficiarios Directos

1. Participantes de la Capacitación:

- **Jóvenes:** Especialmente aquellos que están en transición del sistema educativo al mercado laboral, ayudándoles a adquirir habilidades relevantes para el empleo.
- **Desempleados y Subempleados:** Personas que buscan mejorar sus habilidades para acceder a mejores oportunidades laborales.
- **Mujeres:** Promoviendo la igualdad de género y empoderando a las mujeres para que accedan a empleos de calidad.
- **Grupos Vulnerables:** Personas de comunidades desfavorecidas, incluyendo aquellos en áreas rurales y urbanas marginadas³⁸.

2. Empleadores:

- **Empresas Locales:** Beneficiándose de una fuerza laboral más capacitada y productiva.
- **Sectores en Crecimiento:** Industrias que requieren habilidades específicas del siglo XXI, como tecnología, servicios y manufactura avanzada.

Beneficiarios Indirectos

1. Familias de los Participantes:

- **Mejora en la Calidad de Vida:** Al obtener mejores empleos, los participantes pueden mejorar la situación económica de sus familias.
- **Reducción del Estrés:** La estabilidad laboral de los participantes puede reducir el estrés y la ansiedad en sus hogares.

2. Comunidades:

- **Desarrollo Económico Local:** Comunidades que se benefician del desarrollo económico impulsado por una fuerza laboral más capacitada.

³⁸ Proyecto de Investigación Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en tiempo de COVID-19

- **Cohesión Social:** Fortalecimiento de la cohesión social al proporcionar oportunidades de capacitación y empleo a diversos grupos dentro de la comunidad.

3. Instituciones Educativas y de Capacitación:

- **Mejora de Programas:** Instituciones que pueden utilizar los hallazgos del proyecto para mejorar sus programas de capacitación y educación.
- **Colaboración y Redes:** Fortalecimiento de las redes de colaboración entre instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y el sector privado³⁹.

Beneficios a Nivel Nacional

1. Políticas Públicas:

- **Informar Políticas:** Los resultados del proyecto pueden informar la formulación de políticas públicas que apoyen la capacitación continua y el desarrollo de habilidades para el empleo.
- **Programas Gubernamentales:** Contribuir al diseño y mejora de programas gubernamentales destinados a la capacitación laboral⁴⁰.

2. Competitividad Nacional:

- **Aumento de la Competitividad:** Una fuerza laboral más capacitada puede aumentar la competitividad del país en el mercado global.
- **Innovación y Desarrollo:** Fomento de la innovación y el desarrollo tecnológico a través de una fuerza laboral bien capacitada.

31 CRONOGRAMA

Se presenta el plan de trabajo con tiempos estimados para cada fase del proyecto “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”, desde el 31 de marzo de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026:

Fase 1: Preparación y Planificación (31 de marzo - 30 de abril de 2025)

- Definición de objetivos y alcance del proyecto: 31 de marzo - 7 de abril
- Revisión de literatura y marco teórico: 8 de abril - 21 de abril
- Diseño del plan de investigación y metodología: 22 de abril - 30 de abril

³⁹ Propuesta de un plan de capacitación y formación laboral en la Empresa Jer Red Multiservicios de la ciudad de Tunja

⁴⁰ Capacitación en Tecnologías de Información, TIC, Empleo y Jóvenes Los casos de Brasil, Colombia y México

Fase 2: Diseño de Instrumentos y Selección de Muestra (1 de mayo - 31 de mayo de 2025)

- Elaboración de cuestionarios y guías de entrevista: 1 de mayo - 15 de mayo
- Pruebas piloto de instrumentos: 16 de mayo - 22 de mayo
- Selección y reclutamiento de la muestra: 23 de mayo - 31 de mayo

Fase 3: Recolección de Datos (1 de junio - 31 de agosto de 2025)

- Aplicación de encuestas: 1 de junio - 30 de junio
- Realización de entrevistas y grupos focales: 1 de julio - 31 de julio
- Observación y registro de datos: 1 de agosto - 31 de agosto

Fase 4: Análisis de Datos (1 de septiembre - 31 de octubre de 2025)

- Análisis cuantitativo de encuestas: 1 de septiembre - 30 de septiembre
- Análisis cualitativo de entrevistas y grupos focales: 1 de octubre - 31 de octubre

Fase 5: Integración de Resultados y Redacción del Informe (1 de noviembre - 31 de diciembre de 2025)

- Integración de hallazgos cuantitativos y cualitativos: 1 de noviembre - 15 de noviembre
- Redacción del informe preliminar: 16 de noviembre - 15 de diciembre
- Revisión y edición del informe final: 16 de diciembre - 31 de diciembre

Fase 6: Presentación y Difusión de Resultados (1 de enero - 31 de marzo de 2026)

- Preparación de presentaciones y materiales de difusión: 1 de enero - 15 de enero
- Presentación de resultados a las partes interesadas: 16 de enero - 31 de enero
- Publicación de resultados en revistas académicas y conferencias: 1 de febrero - 31 de marzo

Cronograma Resumido

- Marzo 2025: Inicio del proyecto
- Abril 2025: Preparación y planificación
- Mayo 2025: Diseño de instrumentos y selección de muestra
- Junio - Agosto 2025: Recolección de datos
- Septiembre - Octubre 2025: Análisis de datos
- Noviembre - Diciembre 2025: Integración de resultados y redacción del informe
- Enero - Marzo 2026: Presentación y difusión de resultados

32 PRESUPUESTO

Se presenta un presupuesto detallado para el proyecto “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI” del 31 de marzo de 2025 a el 31 de marzo de 2026, con los recursos financieros necesarios y la justificación de los gastos:

1. Preparación y Planificación

- **Recursos Financieros Necesarios:**
 - Revisión de literatura y marco teórico: \ \$2,000
 - Diseño del plan de investigación y metodología: \ \$3,000
- **Justificación de los Gastos:**
 - Revisión de literatura: Adquisición de libros, artículos académicos y acceso a bases de datos.
 - Diseño del plan: Honorarios para consultores y expertos en metodología de investigación.

2. Diseño de Instrumentos y Selección de Muestra

- **Recursos Financieros Necesarios:**
 - Elaboración de cuestionarios y guías de entrevista: \ \$1,500
 - Pruebas piloto de instrumentos: \ \$1,000
 - Selección y reclutamiento de la muestra: \ \$2,500
- **Justificación de los Gastos:**
 - Cuestionarios y guías: Desarrollo y diseño de instrumentos de recolección de datos.
 - Pruebas piloto: Implementación y ajustes necesarios para asegurar la validez de los instrumentos.
 - Reclutamiento: Campañas de sensibilización y difusión para atraer participantes.

3. Recolección de Datos

- **Recursos Financieros Necesarios:**
 - Aplicación de encuestas: \ \$5,000
 - Realización de entrevistas y grupos focales: \ \$7,000
 - Observación y registro de datos: \ \$3,000
- **Justificación de los Gastos:**
 - Encuestas: Impresión y distribución de cuestionarios, así como incentivos para los participantes.
 - Entrevistas y grupos focales: Honorarios para entrevistadores y moderadores, alquiler de salas y grabación de sesiones.

- Observación: Desplazamientos y viáticos para el equipo de investigación.

4. Análisis de Datos

- **Recursos Financieros Necesarios:**
 - Análisis cuantitativo de encuestas: \ \$4,000
 - Análisis cualitativo de entrevistas y grupos focales: \ \$4,000
- **Justificación de los Gastos:**
 - Análisis cuantitativo: Software estadístico y honorarios para analistas de datos.
 - Análisis cualitativo: Software de análisis cualitativo y honorarios para analistas.

5. Integración de Resultados y Redacción del Informe

- **Recursos Financieros Necesarios:**
 - Integración de hallazgos: \ \$2,000
 - Redacción del informe preliminar: \ \$3,000
 - Revisión y edición del informe final: \ \$2,000
- **Justificación de los Gastos:**
 - Integración de hallazgos: Honorarios para expertos en integración de datos.
 - Redacción y edición: Honorarios para redactores y editores profesionales.

6. Presentación y Difusión de Resultados

- **Recursos Financieros Necesarios:**
 - Preparación de presentaciones y materiales de difusión: \ \$2,500
 - Presentación de resultados a las partes interesadas: \ \$3,000
 - Publicación de resultados en revistas académicas y conferencias: \ \$4,000
- **Justificación de los Gastos:**
 - Materiales de difusión: Diseño e impresión de folletos, informes y presentaciones.
 - Presentaciones: Organización de eventos y seminarios para presentar los resultados.
 - Publicaciones: Costos de publicación en revistas académicas y participación en conferencias.

Resumen del Presupuesto

- Preparación y Planificación: \ \$5,000
- Diseño de Instrumentos y Selección de Muestra: \ \$5,000
- Recolección de Datos: \ \$15,000
- Análisis de Datos: \ \$8,000
- Integración de Resultados y Redacción del Informe: \ \$7,000
- Presentación y Difusión de Resultados: \ \$9,500
- Total: \ \$49,500

33 RESULTADOS

Se presenta una guía para presentar los datos recolectados, así como para el análisis e interpretación de los resultados del proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”:

Presentación de los Datos Recolectados

1. Datos Cuantitativos:

- **Tablas y Gráficos:** Utilizar tablas y gráficos (barras, líneas, pastel) para presentar los resultados de las encuestas de manera clara y visualmente atractiva.
- **Estadísticas Descriptivas:** Presentar medidas como la media, mediana, moda, desviación estándar y porcentajes para resumir los datos.
- **Distribución de Frecuencias:** Mostrar la distribución de respuestas para cada pregunta de la encuesta.

2. Datos Cualitativos:

- **Citas Textuales:** Incluir citas textuales relevantes de las entrevistas y grupos focales para ilustrar los puntos clave.
- **Matrices de Codificación:** Utilizar matrices para mostrar cómo se agrupan los datos cualitativos en diferentes categorías o temas.
- **Mapas Conceptuales:** Crear mapas conceptuales para visualizar las relaciones entre los temas identificados.

Análisis de los Resultados

1. Análisis Cuantitativo:

- **Pruebas de Hipótesis:** Realizar pruebas de hipótesis (t-test, ANOVA) para determinar si hay diferencias significativas entre grupos.

- **Análisis de Regresión:** Utilizar análisis de regresión para explorar las relaciones entre variables y predecir resultados.
- **Comparación de Grupos:** Comparar los resultados entre diferentes subgrupos (por ejemplo, género, edad, nivel educativo) para identificar patrones y tendencias.

2. Análisis Cualitativo:

- **Análisis Temático:** Identificar y analizar los temas recurrentes en los datos cualitativos, agrupándolos en categorías significativas.
- **Análisis de Contenido:** Codificar y categorizar los datos textuales para identificar patrones y tendencias.
- **Triangulación:** Combinar los hallazgos de diferentes métodos cualitativos para obtener una visión más completa y robusta.

Interpretación de los Resultados

1. Contextualización:

- **Relación con el Marco Teórico:** Interpretar los resultados en el contexto del marco teórico y la literatura revisada. Explicar cómo los hallazgos apoyan o refutan teorías existentes.
- **Implicaciones Prácticas:** Discutir las implicaciones prácticas de los resultados para los programas de capacitación y el desarrollo de habilidades para el empleo.

2. Recomendaciones:

- **Mejoras en la Capacitación:** Basado en los resultados, ofrecer recomendaciones para mejorar los programas de capacitación, incluyendo contenidos, métodos y enfoques pedagógicos.
- **Políticas Públicas:** Sugerir políticas públicas que puedan apoyar la capacitación continua y el desarrollo de habilidades para el empleo.

3. Limitaciones del Estudio:

- **Reconocimiento de Limitaciones:** Identificar y discutir las limitaciones del estudio, como el tamaño de la muestra, la representatividad y posibles sesgos.
- **Sugerencias para Futuras Investigaciones:** Proponer áreas para futuras investigaciones que puedan abordar las limitaciones identificadas y explorar nuevas preguntas de investigación.

Ejemplo de Presentación de Resultados

- 1. Gráfico de Barras:** Muestra la mejora en las habilidades de los participantes antes y después de la capacitación.
 - **Antes de la Capacitación:** Habilidades básicas (40%), habilidades intermedias (30%), habilidades avanzadas (10%).
 - **Después de la Capacitación:** Habilidades básicas (20%), habilidades intermedias (40%), habilidades avanzadas (30%).
- 2. Cita Textual:** “La capacitación me ha dado la confianza y las habilidades necesarias para buscar un empleo mejor remunerado y más satisfactorio.”
- 3. Análisis de Regresión:** La relación entre la cantidad de horas de capacitación y la mejora en la empleabilidad muestra una correlación positiva significativa ($r = 0.65$, $p < 0.01$).

34 DISCUSIÓN

Interpretación de los Resultados en Relación con las Preguntas de Investigación

- 1. ¿Cuáles son las habilidades más demandadas por los empleadores en el mercado laboral actual?** Los resultados indican que las habilidades más demandadas por los empleadores incluyen competencias digitales, comunicación efectiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y resiliencia^{41 42}. Estas habilidades son esenciales para enfrentar los desafíos del entorno laboral moderno, caracterizado por la digitalización y la rápida evolución tecnológica.
- 2. ¿Qué tan efectivos son los programas de capacitación actuales en el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y digitales?** Los programas de capacitación actuales han mostrado ser efectivos en el desarrollo de habilidades técnicas y digitales, especialmente cuando se utilizan métodos interactivos y basados en proyectos^{43 44}. Sin embargo, la efectividad en el desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación y el liderazgo, varía y puede mejorarse mediante enfoques más personalizados y mentorías⁴⁵.

⁴¹ Las 10 competencias laborales más demandadas por las empresas en 2024

⁴² 12 Habilidades laborales más valoradas y demandadas en 2025

⁴³ Efectividad de los Programas de Capacitación

⁴⁴ Evaluación cuantitativa de la efectividad de los programas de capacitación en el desempeño laboral

⁴⁵ Desafíos de la capacitación en soft skills a distancia: métodos y recursos para desarrollar habilidades interpersonales online - Atlas

3. **¿Cuáles son las principales brechas de habilidades entre lo que los trabajadores poseen y lo que los empleadores requieren?** Las principales brechas de habilidades se encuentran en áreas técnicas avanzadas, como la programación y la inteligencia artificial, así como en habilidades blandas, como la comunicación efectiva y la gestión del tiempo⁴⁶ ⁴⁷. Estas brechas son resultado de la rápida evolución tecnológica y la falta de alineación entre los programas educativos y las necesidades del mercado laboral⁴⁸.
4. **¿Qué estrategias pueden implementarse para mejorar la capacitación en habilidades técnicas, blandas y digitales?** Para mejorar la capacitación, se pueden implementar estrategias como el uso de plataformas de aprendizaje en línea, la integración de mentorías personalizadas, y la adopción de enfoques de aprendizaje basado en proyectos⁴⁹. Además, es crucial fomentar una cultura de aprendizaje continuo y proporcionar recursos accesibles para el desarrollo de habilidades⁵⁰.
5. **¿Cómo impactan las nuevas estrategias de capacitación en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los individuos?** Las nuevas estrategias de capacitación, como el aprendizaje en línea y las mentorías, han demostrado tener un impacto positivo en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los individuos⁵¹ ⁵². Estas estrategias no solo mejoran las habilidades técnicas y blandas, sino que también aumentan la confianza y la motivación de los participantes, facilitando su integración en el mercado laboral y su crecimiento profesional⁵³.

Interpretación de los Resultados en Relación con la Literatura Revisada

1. **Concordancia con la Literatura:** Los resultados de la investigación confirman las tendencias observadas en la literatura, como la creciente demanda de habilidades tecnológicas y la efectividad de métodos de capacitación interactivos y basados en la práctica⁵⁴.

⁴⁶ Skills gap o brecha de habilidades, ¿qué es y por qué es el mayor reto de las empresas? | Melt Group

⁴⁷ Brecha de habilidades laborales: características y opciones de política Agosto 2018

⁴⁸ Skill Gap: la brecha que frena el progreso laboral

⁴⁹ Plan de capacitación: Estrategias para desarrollar el talento - Edutin Academy

⁵⁰ La capacitación en habilidades blandas - Lidera Coach

⁵¹ El impacto de la capacitación laboral en las organizaciones – Revista Educación Virtual

⁵² La importancia de la capacitación y el desarrollo profesional en la empresa

⁵³ ¿De qué manera la educación continua impacta en la empleabilidad y desarrollo de habilidades valoradas?

⁵⁴ Capítulo IV. Análisis e interpretación de los resultados 2021

- 2. Nuevas Contribuciones:** La investigación aporta nuevos datos sobre la efectividad de la capacitación en habilidades específicas para el empleo en el contexto local, lo que puede enriquecer la literatura existente.

Comparación con Estudios Previos

1. Similitudes:

- **Estudios Previos:** Investigaciones anteriores han destacado la importancia de las habilidades digitales y la comunicación efectiva en el empleo del siglo XXI⁵⁵. Los resultados de este estudio confirman estas tendencias, mostrando que los empleadores valoran altamente estas competencias.
- **Métodos de Capacitación:** Estudios previos han encontrado que los métodos de capacitación basados en proyectos y el aprendizaje en línea son efectivos para el desarrollo de habilidades⁵⁶. Este estudio también encontró que estos métodos son bien recibidos por los participantes y efectivos en la mejora de sus habilidades.

2. Diferencias:

- **Contexto Local:** A diferencia de algunos estudios previos que se centraron en contextos globales o nacionales, este estudio proporciona datos específicos del contexto local, lo que puede ofrecer una perspectiva más detallada y relevante para la implementación de programas de capacitación en la región⁵⁷.
- **Nuevas Habilidades:** Este estudio identificó la importancia emergente de habilidades como la adaptabilidad y la resiliencia, que no fueron tan destacadas en estudios anteriores⁵⁸.

Implicaciones Prácticas y Teóricas

1. Implicaciones Prácticas:

- **Diseño de Programas de Capacitación:** Los resultados sugieren que los programas de capacitación deben enfocarse en habilidades digitales y socioemocionales, utilizando métodos interactivos y basados en proyectos⁵⁹. Esto puede ayudar a los diseñadores de programas a crear capacitaciones más efectivas y relevantes.

⁵⁵ Comprender la interpretación de los resultados en la investigación - Mind the Graph Blog

⁵⁶ Guía paso a paso para escribir una tesis de análisis comparativo - Triunfa Emprendiendo

⁵⁷ Análisis comparativo: Qué es y cómo se realiza

⁵⁸ Comparación con estudios previos | El laboratorio del tesista

⁵⁹ Comprender la interpretación de los resultados en la investigación - Mind the Graph Blog

- **Políticas Públicas:** Los hallazgos pueden informar la formulación de políticas públicas que apoyen la capacitación continua y el desarrollo de habilidades para el empleo, promoviendo la inclusión social y la reducción de desigualdades⁶⁰.

2. Implicaciones Teóricas:

- **Desarrollo de Teorías:** La investigación contribuye al desarrollo de teorías sobre la capacitación y el desarrollo de habilidades, proporcionando datos empíricos que pueden ser utilizados para validar o refutar modelos existentes⁶¹.
- **Nuevas Áreas de Investigación:** Los resultados abren nuevas áreas de investigación, como el estudio de la efectividad de diferentes métodos de capacitación en diversos contextos y la exploración de habilidades emergentes como la adaptabilidad y la resiliencia⁶².

35 CONCLUSIONES

Resumen de los Puntos Clave y Hallazgos Principales

1. **Habilidades Demandadas:** Las habilidades más demandadas por los empleadores incluyen competencias digitales, comunicación efectiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y resiliencia.
2. **Efectividad de los Programas de Capacitación:** Los programas de capacitación actuales son efectivos en el desarrollo de habilidades técnicas y digitales, especialmente cuando se utilizan métodos interactivos y basados en proyectos. Sin embargo, la efectividad en el desarrollo de habilidades blandas puede mejorarse mediante enfoques más personalizados y mentorías.
3. **Brechas de Habilidades:** Las principales brechas de habilidades se encuentran en áreas técnicas avanzadas y habilidades blandas, como la comunicación efectiva y la gestión del tiempo.
4. **Estrategias para Mejorar la Capacitación:** Estrategias como el uso de plataformas de aprendizaje en línea, la integración de mentorías personalizadas y la adopción de enfoques de aprendizaje basado en proyectos pueden mejorar la capacitación en habilidades técnicas, blandas y digitales.

⁶⁰ Comprensión de las Implicaciones Teóricas y Prácticas en los Artículos de Investigación - Temas del Proyecto | Onyx

⁶¹ Implicaciones teóricas, políticas y metodológicas de la investigación activista feminista

⁶² Implicaciones de la investigación | Definición, ejemplos y consejos - ATLAS.ti

- 5. Impacto de las Nuevas Estrategias de Capacitación:** Las nuevas estrategias de capacitación tienen un impacto positivo en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los individuos, mejorando sus habilidades y aumentando su confianza y motivación.

Respuesta a las Preguntas de Investigación

- 1. ¿Cuáles son las habilidades más demandadas por los empleadores en el mercado laboral actual?** Las habilidades más demandadas incluyen competencias digitales, comunicación efectiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y resiliencia.
- 2. ¿Qué tan efectivos son los programas de capacitación actuales en el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y digitales?** Los programas de capacitación actuales son efectivos en el desarrollo de habilidades técnicas y digitales, pero la efectividad en habilidades blandas puede mejorarse.
- 3. ¿Cuáles son las principales brechas de habilidades entre lo que los trabajadores poseen y lo que los empleadores requieren?** Las principales brechas se encuentran en habilidades técnicas avanzadas y habilidades blandas como la comunicación efectiva.
- 4. ¿Qué estrategias pueden implementarse para mejorar la capacitación en habilidades técnicas, blandas y digitales?** Estrategias como el aprendizaje en línea, mentorías personalizadas y el aprendizaje basado en proyectos pueden mejorar la capacitación.
- 5. ¿Cómo impactan las nuevas estrategias de capacitación en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los individuos?** Las nuevas estrategias de capacitación mejoran la empleabilidad y el desarrollo profesional, aumentando las habilidades, la confianza y la motivación de los individuos.

Reflexión sobre la Importancia de la Capacitación Continua

La capacitación continua es esencial en el contexto del siglo XXI, donde la tecnología y las demandas del mercado laboral evolucionan rápidamente. Proporciona a los individuos las habilidades necesarias para mantenerse competitivos y adaptarse a los cambios, promoviendo el desarrollo profesional y el bienestar personal. Además, la capacitación continua contribuye al desarrollo económico y social, reduciendo las desigualdades y fomentando la inclusión social.

Limitaciones del Estudio

- 1. Tamaño de la Muestra:** El tamaño de la muestra puede no ser representativo de toda la población, lo que limita la generalización de los resultados.

2. **Contexto Específico:** Los hallazgos están basados en un contexto específico y pueden no ser aplicables a otras regiones o sectores.
3. **Datos Autoinformados:** La dependencia de datos autoinformados puede introducir sesgos en los resultados.

Recomendaciones para Futuras Investigaciones

1. **Ampliar el Tamaño de la Muestra:** Realizar estudios con muestras más grandes y diversas para mejorar la representatividad y la generalización de los resultados.
2. **Explorar Diferentes Contextos:** Investigar en diferentes contextos geográficos y sectoriales para comprender mejor las variaciones en las demandas de habilidades y la efectividad de los programas de capacitación.
3. **Evaluar a Largo Plazo:** Realizar estudios longitudinales para evaluar el impacto a largo plazo de los programas de capacitación en la empleabilidad y el desarrollo profesional.
4. **Métodos Mixtos:** Utilizar métodos mixtos para combinar datos cuantitativos y cualitativos, proporcionando una visión más completa y robusta del fenómeno estudiado.

36 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

1. Impacto de la Inteligencia Artificial y la Automatización en la Capacitación Laboral

- **Descripción:** Investigar cómo la inteligencia artificial (IA) y la automatización están transformando los programas de capacitación y las habilidades requeridas en el mercado laboral.
- **Justificación:** La rápida adopción de tecnologías avanzadas está cambiando la naturaleza del trabajo, y es crucial entender cómo estas tecnologías pueden integrarse en la capacitación para mejorar la empleabilidad⁶³.

2. Eficacia de los Métodos de Aprendizaje Híbrido

- **Descripción:** Evaluar la efectividad de los métodos de aprendizaje híbrido (combinación de aprendizaje en línea y presencial) en el desarrollo de habilidades técnicas y blandas.

⁶³ 3. Perspectivas de las competencias - Informe sobre el futuro del empleo 2025 | Foro Económico Mundial

- **Justificación:** Con el aumento del aprendizaje en línea, es importante determinar cómo combinar mejor los métodos tradicionales y digitales para maximizar el aprendizaje y la retención de habilidades⁶⁴.

3. Brechas de Habilidades en Diferentes Sectores Industriales

- **Descripción:** Analizar las brechas de habilidades específicas en diferentes sectores industriales y cómo los programas de capacitación pueden adaptarse para abordar estas brechas.
- **Justificación:** Cada sector tiene necesidades únicas, y una comprensión detallada de estas brechas puede ayudar a diseñar programas de capacitación más efectivos y específicos⁶⁵.

4. Rol de la Capacitación Continua en la Adaptabilidad Laboral

- **Descripción:** Investigar cómo la capacitación continua contribuye a la adaptabilidad de los trabajadores en un mercado laboral en constante cambio.
- **Justificación:** La capacidad de adaptarse a nuevos roles y tecnologías es crucial para la empleabilidad a largo plazo, y la capacitación continua puede jugar un papel clave en este proceso⁶⁶.

5. Inclusión y Equidad en los Programas de Capacitación

- **Descripción:** Examinar cómo los programas de capacitación pueden diseñarse e implementarse para promover la inclusión y la equidad, especialmente para grupos vulnerables y desfavorecidos.
- **Justificación:** Asegurar que todos los individuos tengan acceso a oportunidades de capacitación es esencial para reducir las desigualdades y promover el desarrollo social y económico⁶⁷.

6. Evaluación del Impacto a Largo Plazo de la Capacitación en la Empleabilidad

- **Descripción:** Realizar estudios longitudinales para evaluar el impacto a largo plazo de los programas de capacitación en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los participantes.
- **Justificación:** Comprender los efectos a largo plazo de la capacitación puede ayudar a mejorar los programas y políticas de formación laboral⁶⁸.

⁶⁴ Tendencias del futuro del trabajo 2025: perspectivas estratégicas para los directores de recursos humanos

⁶⁵ 9 tendencias que marcarán el trabajo en 2025 y más allá

⁶⁶ Skills Gaps: A Review of Underlying Concepts and Evidence

⁶⁷ 5 formas en que las empresas están abordando las brechas de habilidades en su fuerza laboral

⁶⁸ Expertos en el futuro del trabajo, la formación laboral y las competencias

7. Innovación en Métodos de Evaluación de Habilidades

- **Descripción:** Desarrollar y probar nuevos métodos de evaluación de habilidades que sean más precisos y reflejen mejor las competencias reales de los trabajadores.
- **Justificación:** Métodos de evaluación más efectivos pueden mejorar la alineación entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades de los empleadores⁶⁹.

37 GLOSARIO

Se presenta un glosario con términos clave relacionados con el proyecto de investigación “Capacitación para adquirir habilidades para el empleo en el siglo XXI”:

1. Capacitación:

- **Definición:** Proceso de enseñanza y aprendizaje que busca desarrollar habilidades, conocimientos y competencias específicas en los individuos para mejorar su desempeño en el ámbito laboral.
- **Ejemplo:** Programas de formación técnica, cursos de habilidades blandas, talleres de desarrollo profesional.

2. Habilidades Técnicas:

- **Definición:** Conocimientos y competencias específicas relacionadas con tareas y funciones técnicas en un campo particular.
- **Ejemplo:** Programación, manejo de maquinaria, análisis de datos.

3. Habilidades Blandas:

- **Definición:** Competencias interpersonales y sociales que facilitan la interacción efectiva y el trabajo en equipo.
- **Ejemplo:** Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos.

4. Habilidades Digitales:

- **Definición:** Conocimientos y competencias relacionadas con el uso de tecnologías digitales y herramientas informáticas.
- **Ejemplo:** Manejo de software, uso de redes sociales, ciberseguridad.

5. Empleabilidad:

- **Definición:** Capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo, así como para adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

⁶⁹ Potential Areas for Future Inquiry and Recommendations

- **Ejemplo:** Un individuo con habilidades actualizadas y relevantes tiene una alta empleabilidad.

6. Aprendizaje Basado en Proyectos:

- **Definición:** Método de enseñanza en el que los estudiantes adquieren conocimientos y habilidades trabajando en proyectos reales y significativos.
- **Ejemplo:** Desarrollar una aplicación móvil como parte de un curso de programación.

7. Mentoría:

- **Definición:** Relación de apoyo y guía en la que una persona con experiencia (mentor) ayuda a otra (mente) a desarrollar habilidades y alcanzar sus objetivos.
- **Ejemplo:** Un profesional experimentado que guía a un recién graduado en su desarrollo profesional.

8. Brecha de Habilidades:

- **Definición:** Diferencia entre las habilidades que los trabajadores poseen y las que los empleadores requieren.
- **Ejemplo:** Falta de habilidades digitales avanzadas en una fuerza laboral que necesita adaptarse a la transformación digital.

9. Aprendizaje en Línea:

- **Definición:** Proceso de enseñanza y aprendizaje que se realiza a través de internet, utilizando plataformas y recursos digitales.
- **Ejemplo:** Cursos en línea, Webinars, plataformas de e-learning.

10. Adaptabilidad:

- **Definición:** Capacidad de ajustarse y responder de manera efectiva a cambios y nuevas situaciones en el entorno laboral.
- **Ejemplo:** Un empleado que puede aprender rápidamente nuevas tecnologías y adaptarse a diferentes roles dentro de una empresa.

11. Resiliencia:

- **Definición:** Capacidad de recuperarse y seguir adelante frente a desafíos, adversidades y cambios en el entorno laboral.
- **Ejemplo:** Un trabajador que mantiene su desempeño y motivación a pesar de enfrentar dificultades en el trabajo.

12. Inclusión Social:

- **Definición:** Proceso de mejorar las condiciones para que todos los individuos y grupos puedan participar plenamente en la vida social, económica y política.
- **Ejemplo:** Programas de capacitación que proporcionan oportunidades educativas a personas de comunidades desfavorecidas.

13. Desarrollo Profesional:

- **Definición:** Proceso continuo de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias que mejoran el desempeño y las oportunidades de carrera de un individuo.
- **Ejemplo:** Participar en cursos de actualización, obtener certificaciones profesionales, asistir a conferencias.

38 MAPA MENTAL

Descripción: Un mapa mental que visualiza las principales áreas de enfoque del proyecto, incluyendo habilidades demandadas, métodos de capacitación, brechas de habilidades, estrategias de mejora y el impacto en la empleabilidad.

Ejemplo:

Centro: Capacitación para el empleo en el siglo XXI

Ramas:

- Habilidades Demandadas: Digitales, Blandas, Técnicas
- Métodos de Capacitación: En línea, Proyectos, Mentorías
- Brechas de Habilidades: Técnicas avanzadas, Comunicación
- Estrategias de Mejora: Aprendizaje híbrido, Mentorías personalizadas
- Impacto en la Empleabilidad: Mejora de habilidades, Aumento de la confianza

39 MATERIAL ADICIONAL RELEVANTE

Cuestionarios

Encuesta de Habilidades:

Objetivo: Evaluar las habilidades técnicas, blandas y digitales de los participantes antes y después de la capacitación.

Ejemplo de Preguntas:

¿Qué nivel de competencia tienes en el uso de herramientas digitales? (Principiante, Intermedio, Avanzado)

¿Con qué frecuencia participas en actividades de trabajo en equipo? (Nunca, Raramente, A veces, Frecuentemente, Siempre)

¿Cómo calificarías tu habilidad para comunicarte efectivamente en el trabajo? (Muy baja, Baja, Media, Alta, Muy alta)

Gráficos y Tablas

Gráfico de Barras: Mejora en las habilidades digitales antes y después de la capacitación.

Antes de la Capacitación: Principiante (50%), Intermedio (30%), Avanzado (20%)

Después de la Capacitación: Principiante (20%), Intermedio (40%), Avanzado (40%)

Tabla de Resultados: Comparación de la satisfacción de los participantes con los métodos de capacitación.

Método: Aprendizaje en línea, Aprendizaje basado en proyectos, Mentorías

Satisfacción: Alta (70%), Media (20%), Baja (10%)

40 RECURSOS ADICIONALES

Lecturas Recomendadas

1. **“El poder de los hábitos”** por Charles Duhigg:

Descripción: Explora cómo los hábitos influyen en nuestras vidas y cómo podemos cambiarlos para mejorar nuestro desempeño personal y profesional⁷⁰.

2. **“Inteligencia Emocional”** por Daniel Goleman:

Descripción: Destaca la importancia de la inteligencia emocional en todos los aspectos de la vida, incluyendo el entorno laboral.

3. **“El valor de la atención”** por Johann Hari:

Descripción: Analiza la crisis de la atención en el mundo moderno y ofrece estrategias para recuperar nuestra capacidad de concentración.

4. **“Los siete hábitos de la gente altamente efectiva”** por Stephen R. Covey:

Descripción: Presenta hábitos fundamentales para lograr una efectividad duradera en todos los aspectos de la vida.

⁷⁰ 5 libros que te ayudarán a potenciar tus competencias para el empleo – ALEF Getafe

5. “¿De qué color es tu paracaídas?” por Richard N. Bolles:

Descripción: Guía práctica para la búsqueda de empleo, ofreciendo estrategias y consejos para encontrar el trabajo ideal⁷¹.

Cursos y Talleres Disponibles

1. Capacítate para el Empleo:

Descripción: Plataforma que ofrece más de 125 cursos gratuitos en línea en diversas áreas como tecnología, administración, salud, y más. Los cursos están diseñados para mejorar las competencias productivas y la empleabilidad^{72 73}.

Enlace: [Capacítate para el Empleo](#)

1. APRENDE <https://aprende.org/>
2. ACADÉMICA <https://academica.mx/>
3. MÉXICOX <https://mexicox.gob.mx/courses>
4. CONECTA EMPLEO <https://conectaempleo-formacion.fundaciontelefonica.com/espana>
5. ACCENTURE <https://www.fundaula.es/cursos/habilidades>
6. EDX <https://www.edx.org/>
7. COURSERA <https://www.coursera.org/>
8. UDACITY <https://www.udacity.com/>
9. GROW GOOGLE <https://grow.google/intl/es/courses-and-tools/>
10. MIRIADAX <https://www.plataformasdecursos.gratis/miriadax/>

2. Cursos SENCE:

Descripción: Ofrece 30 cursos gratuitos en línea enfocados en tecnologías de la información, emprendimiento y habilidades para el siglo XXI. Los cursos tienen una duración de 5 a 8 semanas y están diseñados para mejorar la empleabilidad⁷⁴.

Enlace: [Curso SENCE](#)

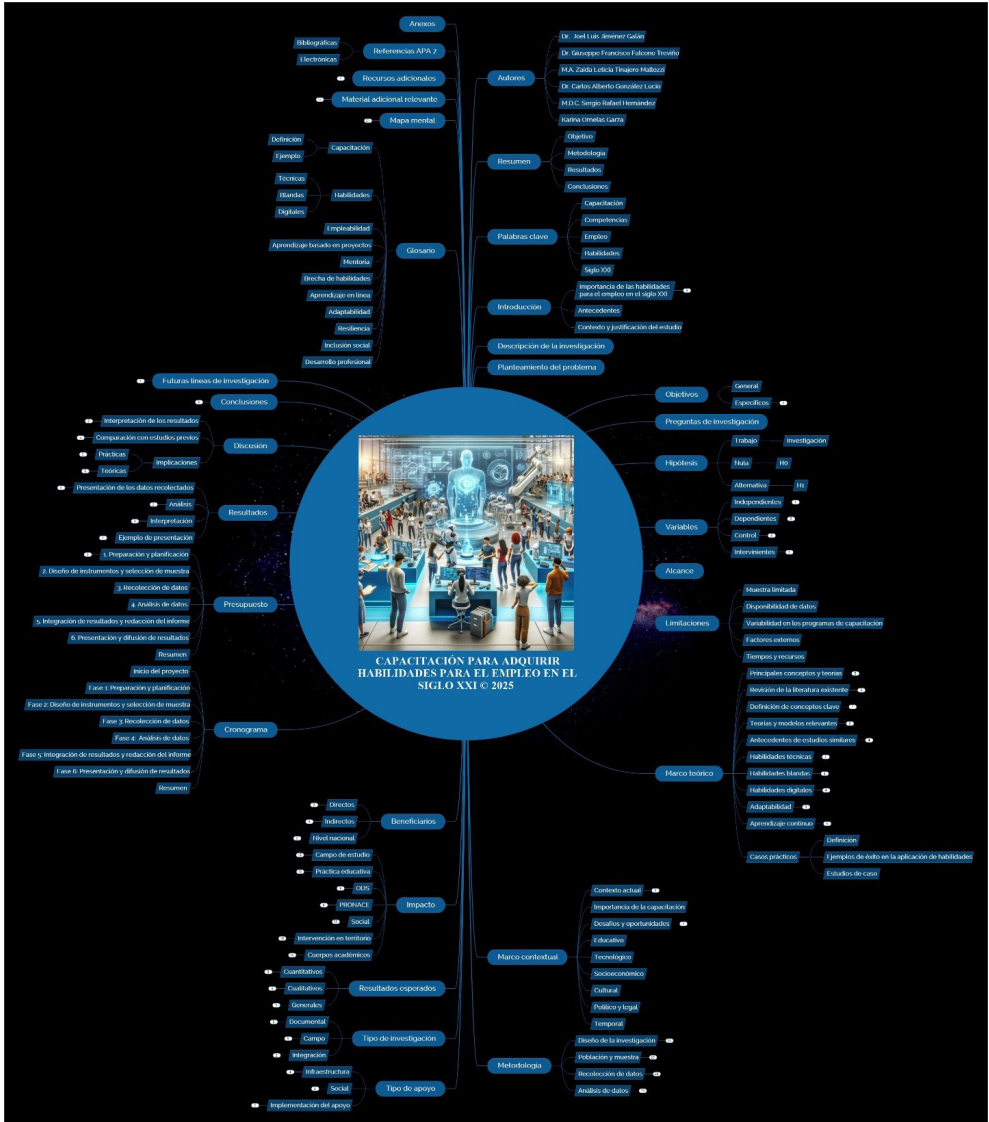
⁷¹ 10 lecturas que te ayudarán a encontrar empleo - El Blog de empleo de Fundación Adecco

⁷² Capacítate para el empleo

⁷³ Conoce los más de 125 cursos gratuitos que ofrece Capacítate para el Empleo

⁷⁴ Imperdible: 30 cursos Sence gratuitos y en línea, enfocados en Tecnologías de la Información, emprendimiento y habilidades para el siglo XXI | SENCE

MAPA MENTAL



Fuente: Elaboración propia con datos de Falcone-Treviño, Giuseppe Francisco (2025).

REFERENCIAS

Abbadia, J. (2023, julio 28). *Comprender la interpretación de los resultados en la investigación*. Mind the Graph Blog. Recuperado de <https://mindthegraph.com/blog/es/interpretacion-de-los-resultados-de-la-investigacion/>

Aguerrevere, G., Amaral, N., Bentata, C., y Rucci, G. (2020, abril). *Desarrollo de habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Desarrollo-de-habilidades-para-el-mercado-laboral-en-el-contexto-de-la-COVID-19.pdf>

Aguh, C., y Hertel-Fernandez, A. (2021, agosto 31). *Potential areas for future inquiry and recommendations*. Workforce Information Advisory Council. Recuperado de <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/wioa/pdfs/Potential%20Areas%20for%20Future%20Inquiry%20and%20Recommendations.pdf>

ALEF Getafe. (2024, marzo 27). *5 libros que te ayudarán a potenciar tus competencias para el empleo*. Recuperado de <https://www.alefgetafe.org/noticia/5-libros-que-te-ayudaran-a-potenciar-tus-competencias-para-el-empleo/>

Astraed. (2023, junio 15). *5 formas en que las empresas abordan las brechas de habilidades de su fuerza laboral*. Recuperado de <https://libros.astraed.co/5-formas-en-que-las-empresas-abordan-las-brechas-de-habilidades-de-su-fuerza-laboral/>

Autor, D. H., Levy, F., y Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>

Ávila-Cipamocha, A. M., Buitrago-Pinzón, D. Y., Castiblanco-Hernández, N. Y., Arias-Jiménez, R. A., y Ronderos-Cristancho, J. A. (2021). *Propuesta de un plan de capacitación y formación laboral en la Empresa Jer Red Multiservicios de la ciudad de Tunja*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43636>

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

Blázquez, M. L., Masclans, R., y Canals, J. (2019). *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: La perspectiva de las empresas*. IESE Business School. Recuperado de <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/ST-0490.pdf>

Bolles, R. N. (2012). *¿De qué color es tu paracaídas? Un manual práctico para personas que buscan empleo o un cambio de profesión*. Edición del 40 aniversario. Ten Speed Press.

BSC Education. (2020). *Habilidades del siglo XXI: ¿qué son y cómo aplicarlas?* Recuperado de <https://www.bsceducation.com/es/blog/21-century-skills-what-are-they/>

Cañón-Rodríguez, A., y Cifuentes-Muñoz, E. (2010). *Estudio de caso: Terapia conductista en población con síndrome Down*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2118/TRABAJO_GRADO_estudio%20caso%20-%20dillo-habili-down.pdf?sequence=1

Capacítate para el Empleo. (2025). *Cursos gratuitos en línea*. Recuperado de <https://capacitateparaempleo.org/>

Casa Otro. (n.d.). *Historia de la capacitación - antecedentes de la capacitación*. Recuperado de <https://1library.co/article/historia-capacitaci%C3%B3n-antecedentes-capacitaci%C3%B3n.y8gd2e35>

Castro-Sánchez, A. M. (2021). *Implicaciones teóricas, políticas y metodológicas de la investigación activista feminista*. EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, 50, 67-89. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/2971/297170953004/html/>

Coursera. (n.d.). *Degrees, Certificates, & Free Online Courses*. Recuperado de <https://www.coursera.org/>

Covey, S. R. (2013). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: Lecciones poderosas para el cambio personal*. Paidós.

CTA. (2024). *Habilidades del siglo XXI: ¿qué son y cómo aplicarlas?* Recuperado de <https://cta.org.co/que-son-las-habilidades-del-sigo-xxi-y-como-aplicarlas/>

Díaz-Leyva, C. A., y Marrero-Fornaris, C. E. (2021). *La evaluación del impacto de la capacitación: retos y beneficios para las organizaciones actuales*. *Universidad y Sociedad*, 13(6), 28-38. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600028

Donovan, S. A., Stoll, A., Bradley, D. H., y Collins, B. (2022, marzo 31). *Skills gaps: A review of underlying concepts and evidence*. Congressional Research Service. Recuperado de <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R47059>

Duhigg, C. (2019). *El poder de los hábitos: Por qué hacemos lo que hacemos en la vida y en el trabajo*. Vintage Español.

Educames. (n.d.). *10 Ejemplos de Casos Prácticos Resueltos que te Inspirarán*. Recuperado de <https://educames.es/ejemplos-de-casos-practicos-resueltos/>

Edutin Academy. (2024, agosto 9). *Plan de capacitación: Estrategias para desarrollar el talento*. Recuperado de <https://blog.edutin.com/plan-de-capacitacion/>

edX. (n.d.). *Cursos online gratis de Harvard, MIT y más*. Recuperado de <https://www.edx.org/>

Empleo Especializado. (2024, octubre 7). *¿Cómo influye la capacitación continua en la retención del talento dentro de las organizaciones?* Recuperado de <https://empleoespecializado.com/articulos/articulo-como-influye-la-capacitacion-continua-en-la-retencion-del-talento-dentro-de-las-organizaciones-114271>

Empleo Especializado. (2024, octubre 7). *¿De qué manera la educación continua impacta en la empleabilidad y desarrollo de habilidades valoradas?* Recuperado de <https://empleoespecializado.com/articulos/articulo-de-que-manera-la-educacion-continua-impacta-en-la-empleabilidad-y-desarrollo-de-habilidades-valoradas-106378>

Emprendiendo Historias. (2025). *12 Habilidades laborales más valoradas y demandadas en 2025*. Recuperado de <https://emprendienhistorias.com/habilidades-laborales/>

Fedesarrollo. (2018, agosto). *Brecha de habilidades laborales: características y opciones de política*. Informe Mensual del Mercado Laboral. Recuperado de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3663/IML_Agosto_2018.pdf?sequence=1

Foro Económico Mundial. (2025, enero 31). *Cuáles son los empleos del futuro y las habilidades que necesitas para conseguirlos*. Recuperado de <https://es.weforum.org/stories/2025/01/informe-sobre-el-futuro-del-empleo-2025-los-empleos-del-futuro-y-las-habilidades-necesarias-para-conseguirlos/>

Foro Económico Mundial. (2025). *Informe sobre el futuro del empleo 2025*. Recuperado de <https://es.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

Fuentes, A. (2023, noviembre 21). *La importancia de la capacitación y el desarrollo profesional en la empresa*. Estrategia Digital. Recuperado de <https://estrategiadigital.org/gestion-de-recursos-humanos/la-importancia-de-la-capacitacion-y-el-desarrollo-profesional-en-la-empresa/>

Fundación Adecco. (2019, diciembre 26). *10 lecturas que te ayudarán a encontrar empleo*. El Blog de empleo de Fundación Adecco. Recuperado de <https://fundacionadecco.org/blog/10-lecturas-que-debes-conocer-para-mejorar-tu-empleabilidad/>

Fundación Carlos Slim. (n.d.). *Académica*. Recuperado de <https://academica.mx/>

Fundación Carlos Slim. (n.d.). *Capacítate para el empleo*. Recuperado de <https://capacitateparaempleo.org/>

Fundación Carlos Slim. (2017, abril 18). *Conoce los más de 125 cursos gratuitos que ofrece Capacítate para el Empleo*. Recuperado de <https://fundacioncarlosslim.org/conoce-los-mas-de-125-cursos-gratuitos-que-ofrece-capacitate-para-el-empleo/>

Fundación Telefónica. (n.d.). *España - Conecta Empleo*. Recuperado de <https://conectaempleo-formacion.fundaciontelefonica.com/espana>

Fundaula. (n.d.). *Cursos de habilidades*. Recuperado de <https://www.fundaula.es/cursos/habilidades>

Goleman, D. (2013). *La inteligencia emocional*. B de Bolsillo.

Google. (n.d.). *Grow with Google*. Recuperado de <https://grow.google/intl/es/courses-and-tools/>

Habilidades Clave. (n.d.). *Adaptabilidad tecnológica: La competencia esencial en el siglo XXI*. Recuperado de <https://habilidadesclave.net/adaptabilidad-y-cambio/adaptabilidad-tecnologica-competencia-esencial-siglo-xxi/>

Hari, J. (2023). *El valor de la atención: Por qué nos la robaron y cómo recuperarla*. Ediciones Península.

HBR. (2025, enero 23). *Mundo laboral: 9 tendencias que darán forma al trabajo en 2025 y más allá*. Recuperado de <https://www.claseejecutiva.uc.cl/blog/articulos/mundo-laboral-9-tendencias-trabajo/>

Hidalgo-Achig, M. (2023). *Evaluación cuantitativa de la efectividad de los programas de capacitación en el desempeño laboral*. Revista SOCIENCYTEC, 1(1). Recuperado de <https://sociencytec.com/index.php/sct/article/view/9>

Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., y Leyva-Reyes, N. (2020). *Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo*. Ciencias Holguín, 26(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407006>

Horvathova, M. (2020). *Estudio sobre las habilidades de empleabilidad en los currículos del Programa del Diploma y el Programa de Orientación Profesional del Bachillerato Internacional*. International Baccalaureate. Recuperado de <https://www.ibo.org/globalassets/new-structure/research/pdfs/employability-skills-summary-sp.pdf>

ICCROM. (n.d.). *ODS 8.6: Promover el empleo, la educación y la formación de los jóvenes*. Our Collections Matter. Recuperado de <https://ocm.iccrom.org/es/sdgs/ods-8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/ods-86-promover-el-empleo-la-educacion-y-la>

Infante-Becerra, V., y Breijjo-Woroz, T. (2017). *Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo*. Revista Mendive, 15(1), 57-64. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962017000100005

Innovación Digital 360. (2024, noviembre 5). *Skill Gap: la brecha que frena el progreso laboral*. Recuperado de <https://www.innovaciondigital360.com/industria-4-0/skill-gap-la-brecha-de-competencias-que-desafia-al-mercado-laboral/>

Instituto de Tecnologías Educativas. (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE*. OCDE. Recuperado de https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1563/Habilidades_y_competencias_siglo21_OCDE.pdf?sequence=1

Karadagian, P. (2024). *Desafíos de la capacitación en soft skills a distancia: métodos y recursos para desarrollar habilidades interpersonales online*. Atlas. Recuperado de <https://www.heyatlas.com/es/blog/desafios-capacitacion-soft-skills-a-distancia>

Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge Adult Education.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

Lidera Coach. (2024, enero 13). *La capacitación en habilidades blandas*. Recuperado de <https://lideracoach.com/blog/la-capacitacion-en-habilidades-blandas/>

López-Leyva, S. (2010). *Cuerpos académicos: factores de integración y producción de conocimiento*. Revista de la Educación Superior, 39(155), 7-25. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000300001

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>

Melt Group. (2024, noviembre 28). *Skills gap o brecha de habilidades, ¿qué es y por qué es el mayor reto de las empresas?* Recuperado de <https://meltgroup.com/skills-gap-o-brecha-de-habilidades/>

MéxicoX. (n.d.). *Courses*. Recuperado de <https://mexicox.gob.mx/courses/>

Mind the Graph. (2023). *Interpretación de los resultados de la investigación*. Recuperado de <https://mindthegraph.com/blog/es/interpretacion-de-los-resultados-de-la-investigacion/>

Miriadax. (n.d.). *Plataformas de cursos gratis*. Recuperado de <https://www.plataformasdecursosgratis/miriadax/>

Montañez-Bermúdez, I. A. (2020). *Evolución del concepto de competencia laboral en el siglo XXI*. Fundación Universidad de América. Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstreams/c282d2ee-23ba-406e-9ec8-9f00aaf8618c/download>

Montes De Oca-Aviña, J. A. (2023, agosto 21). *Aprendizaje y habilidades del siglo XXI*. Grupo Emprende. Recuperado de <https://grupoemprende.com/aprendizaje-y-habilidades-del-siglo-xxi/>

Murcia, E. (2024, febrero 20). *Las 10 competencias laborales más demandadas por las empresas en 2024*. Noticias Trabajo. Recuperado de <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/las-10-competencias-laborales-mas-demandadas-empresas-2024/>

National Research Council. (2011). *Assessing 21st century skills: Summary of a workshop*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/13215>

Noticias Trabajo. (2024). *Las 10 competencias laborales más demandadas por las empresas en 2024*. Recuperado de <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/las-10-competencias-laborales-mas-demandadas-empresas-2024/>

Onyx. (n.d.). *Comprensión de las implicaciones teóricas y prácticas en los artículos de investigación*. Recuperado de <https://onyxframework.org/es/comprensi%C3%B3n-de-las-implicaciones-te%C3%B3ricas-y-pr%C3%A1cticas-en-los-art%C3%ADculos-de-investigaci%C3%B3n/>

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Skills for the 21st century: Findings and policy lessons from the OECD survey of adult skills*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264305250-en>

Ospino-Hernández, C. G. (2019, junio). *El Rol de las Habilidades Socioemocionales para la Productividad en los Mercados Laborales del Siglo XXI*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/el-rol-de-las-habilidades-socioemocionales-para-la-productividad-en-los-mercados-laborales-del>

Pacheco-Balam, G. del P., Eulogio-Vargas, A., Tejero-Bolón, F. J., y González-Hernández, D. (2018). *Capítulo 1: Conceptualización y antecedentes*. En *Aspectos conceptuales y antecedentes teóricos en el enfoque por competencias: perspectiva educativa en México* (pp. 1-20). ECORFAN. Recuperado de https://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias_de_la_educacion_TI/La_ense%C3%B1anza_aprendizaje_y_evaluaci%C3%B3n_bajo_el_enfoque_en_competencias_1.pdf

Pacto Mundial. (n.d.). *ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico*. Recuperado de <https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>

Pavón, F., y Hernández, S. (2025, enero 20). *Capacitación para el futuro: cómo la formación dual está transformando el trabajo*. Factor Trabajo. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/capacitacion-para-el-futuro-como-la-formacion-dual-esta-transformando-el-trabajo/>

Pineda, U. (2011). *La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 33, 1-23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961006>

QuestionPro. (n.d.). *Análisis comparativo: Qué es y cómo se realiza*. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-comparativo/>

Ramírez-Díaz, J. L. (2020). *El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos*. Revista Electrónica Educare, 24(2), 1-15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194163269023>

Ramos-González, L. M., Bauza-Mendoza, G., Juárez-Morales, G., y Laguna-Camacho, J. R. (2019). *Impacto de la Capacitación del Programa de Formación de Académicos en la Facultad de Mecánica y Eléctrica de la Universidad Veracruzana, Zona Poza Rica Tuxpan*. Revista de Gestión Universitaria, 3(9), 9-14. Recuperado de https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Gestion_Universitaria/vol3num9/Revista_de_Gesti%C3%B3n_Universitaria_V3_N9_2.pdf

Revista Educación Virtual. (2024). *Importancia de la capacitación continua*. Recuperado de <https://revistaeducacionvirtual.com/archives/4292>

Ruiz, R. (2023, febrero 20). *¿Cómo medir la efectividad de un programa de capacitación?* RR Líder Academy. Recuperado de <https://proferr.com/como-medir-la-efectividad-de-un-programa-de-capacitacion/>

SENCE. (n.d.). *Curso SENCE*. Recuperado de <https://sence.gob.cl/>

SENCE. (2025). *Cursos gratuitos en línea enfocados en tecnologías de la información, emprendimiento y habilidades para el siglo XXI*. Recuperado de <https://sence.gob.cl/personas/noticias/imperdible-30-cursos-sence-gratuitos-y-en-linea-enfocados-en-tecnologias-de-la-informacion-emprendimiento-y-habilidades-para-el-siglo-xxi>

Scheffler-Zawadzki, E. (2025, marzo 5). *Tendencias del futuro del trabajo 2025: Perspectivas estratégicas para los directores de recursos humanos*. Entrepreneur. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/es/recursos-humanos/el-futuro-del-trabajo-3-tendencias-que-definiran-los/487980>

Silva, P. (2023). *La Importancia de capacitar a los colaboradores en habilidades del siglo XXI: preparando equipos para el futuro*. Celeris. Recuperado de <https://www.celeris.cl/la-importancia-de-capacitar-a-los-colaboradores-en-habilidades-del-siglo-xxi-preparando-equipos-para-el-futuro/>

Suárez, P. (2024, septiembre 20). *El impacto de la capacitación laboral en las organizaciones*. Revista Educación Virtual. Recuperado de <https://revistaeducacionvirtual.com/archives/4292>

Studocu. (n.d.). *Comparación con estudios previos*. Recuperado de <https://www.studocu.com/co/messages/question/7821986/durante-la-evaluacion-de-los-resultados-los-investigadores-emplean-metodos-estadisticos-y>

Sybing, R. (n.d.). *Implicaciones de la investigación: Definición, ejemplos y consejos*. ATLAS.ti. Recuperado de <https://atlasti.com/es/research-hub/implicaciones-investigacion>

TestGorilla. (2023). *Éxito basado en habilidades: 10 estudios de casos para la selección por competencias*. Recuperado de <https://www.testgorilla.com/es/blog/exito-basado-en-habilidades-10-estudios-de-casos/>

Triunfa Emprendiendo. (2024). *Guía paso a paso para escribir una tesis de análisis comparativo*. Recuperado de <https://triunfaemprendiendo.com/como-se-escribe-una-tesis-para-un-analisis-comparativo/>

Udacity. (n.d.). *Online Courses*. Recuperado de <https://www.udacity.com/>

UNESCO. (2023). *Los futuros que construimos: habilidades y competencias para los futuros de la educación y el trabajo*. UNESCO Biblioteca Digital. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386933>

UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232555>

UNESCO-OREALC. (2017). *E2030: educación y habilidades para el siglo XXI; reporte*. UNESCO Biblioteca Digital. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250117>

Universidad de Sonora. (n.d.). *Capítulo 2: Revisión de la literatura*. Recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/12864/Capitulo2.pdf>

World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Zamora, K. T. (2021). *Capítulo IV. Análisis e interpretación de los resultados*. Recuperado de <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/2349/LEC%20MET%200007%202021.pdf?sequence=1>

Zhizhko, E. A. (2013). *Las bases teórico-metodológicas de la capacitación para el trabajo en América Latina*. Observatorio de la Economía Latinoamericana, 182, 1-15. Recuperado de <https://www.eumed.net/cursoecon/ecolat/la/13/capacitacion-trabajo-america-latina.pdf>

Zurita-Gutiérrez, H. P. (n.d.). *Retos de la Capacitación en México en el siglo XXI: ¿Cambio o transformación?* Revista F y L. Recuperado de <https://revistafyl.filos.unam.mx/retos-de-la-capacitacion-en-mexico-en-el-siglo-xxi-cambio-o-transformacion/>

SOBRE O ORGANIZADOR

Luis Fernando González-Beltrán- Doctorado en Psicología. Profesor Asociado de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI) UNAM, Miembro de la Asociación Internacional de Análisis Conductual. (ABAI). de la Sociedad Mexicana de Análisis de la Conducta, del Sistema Mexicano de Investigación en Psicología, y de La Asociación Mexicana de Comportamiento y Salud. Consejero Propietario perteneciente al Consejo Interno de Posgrado para el programa de Psicología 1994-1999. Jefe de Sección Académica de la Carrera de Psicología. ENEPI, UNAM, de 9 de Marzo de 1999 a Febrero 2003. Secretario Académico de la Secretaría General de la Facultad de Psicología 2012. Con 40 años de Docencia en licenciatura en Psicología, en 4 diferentes Planes de estudios, con 18 asignaturas diferentes, y 10 asignaturas diferentes en el Posgrado, en la FESI y la Facultad de Psicología. Cursos en Especialidad en Psicología de la Salud y de Maestría en Psicología de la Salud en CENHIES Pachuca, Hidalgo. Con Tutorías en el Programa Alta Exigencia Académica, PRONABES, Sistema Institucional de Tutorías. Comité Tutoral en el Programa de Maestría en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos. En investigación 28 Artículos en revistas especializadas, Coautor de un libro especializado, 12 Capítulos de Libro especializado, Dictaminador de libros y artículos especializados, evaluador de proyectos del CONACYT, con más de 100 Ponencias en Eventos Especializados Nacionales, y más de 20 en Eventos Internacionales, 13 Conferencia en Eventos Académicos, Organizador de 17 eventos y congresos, con Participación en elaboración de planes de estudio, Responsable de Proyectos de Investigación apoyados por DGAPA de la UNAM y por CONACYT. Evaluador de ponencias en el Congreso Internacional de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey; Revisor de libros del Comité Editorial FESI, UNAM; del Comité editorial Facultad de Psicología, UNAM y del Cuerpo Editorial Artemis Editora. Revisor de las revistas "Itinerario de las miradas: Serie de divulgación de Avances de Investigación". FES Acatlán; "Lecturas de Economía", Universidad de Antioquía, Medellín, Colombia, Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica (PSIENCIA). Buenos Aires, Revista "Advances in Research"; Revista "Current Journal of Applied Science and Technology"; Revista "Asian Journal of Education and Social Studies"; y Revista "Journal of Pharmaceutical Research International".

<https://orcid.org/0000-0002-3492-1145>

ÍNDICE REMISSIVO

A

Alteridade 226, 227, 229, 238, 239, 243

Atenção Primária à Saúde 112, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122

Atletas de alto rendimento 87, 88, 96, 99

B

Battery system 216, 217, 218, 219, 220, 221, 224

Bioeconomía 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51

C

Caja común 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86

Calidad de vida 2, 7, 10, 11, 46, 62, 293, 294, 301

Capacitación 26, 28, 30, 33, 34, 42, 129, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 264, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 276, 277, 278, 281, 282, 283, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 304, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 317, 318, 321, 322, 323, 324, 325, 326

Capacitación de personal 26

Capital natural 43, 45, 47

Community-based tourism 154, 155, 156, 158, 159, 161, 162, 166, 167, 168, 170, 172, 173, 175

Competencia creciente 26

Competencias 28, 58, 247, 248, 250, 251, 252, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 268, 269, 270, 285, 299, 308, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 317, 318, 319, 321, 323, 324, 325, 326

Complejo arqueológico 192, 193, 194, 201, 202

Condiciones de trabajo y poder adquisitivo 2, 8

Congestión tráfega 61

Conhecimento popular 133

Contacting 216

Cooperativas de transporte 73, 74

D

Design guidelines 216, 218, 224

Detección de personas 203, 206, 208, 210, 212, 213, 215

Diagnóstico ambiental 22, 123

Doenças cardiovasculares 112, 113, 114, 115, 118, 119, 120

E

Educação em saúde 112, 113, 116, 119, 120

Educación ambiental 43, 44, 46, 48, 51, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 131, 132

Emprego 1, 4, 11, 13, 14, 44, 47, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 269, 274, 278, 281, 282, 283, 285, 286, 287, 288, 289, 291, 292, 293, 294, 296, 298, 299, 301, 302, 304, 306, 307, 308, 310, 311, 313, 315, 317, 318, 319, 321, 322, 323, 324

Energía sustentable 61

Escases de materia prima 26

Esporte 87, 96, 97, 98, 100, 103, 104, 108, 109, 110, 111

Estudo de caso 87, 92, 110

Etnobiología 133, 134, 152

F

Fatores de risco 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121

G

Gestión ambiental 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 43, 123, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 132

Gestión financiera 73, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 86

H

Habilidades 26, 34, 46, 58, 113, 117, 140, 147, 150, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 273, 274, 275, 278, 281, 282, 283, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 298, 299, 300, 301, 302, 304, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 321, 322, 323, 324, 325, 326

I

Identificación de personas 203, 207

Inovação 133, 142, 147

Instituto Vita 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110

Inteligencia artificial 52, 53, 54, 55, 56, 249, 250, 269, 309, 313

Inteligencia computacional 52, 54, 55, 57

L

Lectura del territorio 123, 131

Lógica difusa 52, 54

M

Mantenimiento preventivo 26

Moda 226, 227, 231, 235, 237, 238, 244, 245, 246, 279, 306

Mystic landscape 176, 179, 186

O

Obreros en Baja California 2

Optimización 16, 19, 21, 22, 33, 61, 64

OSCIP 87, 89, 90, 91, 92, 95, 97, 98, 99, 103, 105, 106, 108, 109, 110

P

Patrimonio natural y cultural 192

Planificación de la producción 26

Plano da expressão 226, 227, 229, 232, 233, 240, 241, 242, 243

Plano do conteúdo 226, 227, 229, 232, 233, 240, 241, 243

Q

Qhapaq Ñan 191, 192, 201, 202

R

Regenerative tourism 154, 155, 156, 159, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173

Responsible tourism 154, 155, 156, 162, 166, 168, 169, 170, 172, 174

Rock basins 176, 178, 179, 180, 182, 185

Rupestal registers 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186

S

Sector textil 16, 19, 20, 21, 51

Seguimiento de personas 203, 205, 208, 212, 213, 214

Semiótica 178, 179, 226, 227, 228, 229, 230, 232, 233, 240, 244, 245

Siglo XXI 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 265,

266, 269, 270, 271, 274, 281, 282, 283, 285, 286, 287, 289, 290, 291, 293, 294, 295, 296, 299, 301, 302, 304, 306, 310, 312, 315, 317, 319, 321, 322, 323, 324, 325, 326

Sistema inteligente 55, 61

Sistemas de evaluación 52

Sostenibilidad 16, 18, 19, 21, 22, 25, 43, 45, 50, 51, 62, 63, 65, 66, 68, 69, 73, 124, 128, 130, 132, 292, 294, 300

Sostenibilidad financiera 73, 300

Stakeholder mapping 154

Sur del Atlántico 123, 125, 131

Sustainability 17, 43, 44, 72, 155, 159, 161, 162, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 175, 216, 218, 220, 225

T

Transporte 12, 13, 28, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 141, 215

Turismo rural 192

V

Videovigilancia 203, 204, 205, 213, 215

Voluntourism 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 174