

CIENCIAS CONTABLES, ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

Requerimientos temáticos en modalidad de capacitación virtual por parte de la población económicamente activa para el enriquecimiento personal y profesional post pandemia¹

DR. EMILIO IBERBUDEN²

Resumen

El presente artículo responde a los resultados de una investigación social que fue enfocada en la identificación de las preferencias de capacitación bajo la modalidad virtual asociadas a temáticas con injerencia en el ámbito del emprendedurismo, organizacional actividades empresariales. El diseño metodológico de la investigación y el procedimiento ejecutado, contempló la diversificación demográfica para obtener resultados globales y particulares en términos de preferencias por parte del grupo analizado. Los resultados obtenidos reflejan que hay un giro importante de preferencia en las capacitaciones que aporten mejoras en las competencias y habilidades profesionales por encima de capacitaciones enfocadas al desarrollo personal. Asimismo se observó que el grupo investigado presenta una alta convicción en las necesidades de capacitación pero solo un porcentaje del mismo afirma tener disposición para capacitarse.

Palabras claves: Capacitación, Emprendedurismo, Organizaciones, Empresas, Virtualidad.

Abstract

This article responds to the results of a social research that was focused on the identification of training preferences under the virtual modality associated with issues with interference in the field of entrepreneurship, organizational business activities. The methodological design of the research and the procedure carried out contemplated demographic diversification to obtain global and particular results in terms of preferences on the part of the analyzed group. The results obtained reflect that there is an important shift in preference to training that provides improvements in professional competencies and skills over training focused on personal development. Likewise, it was observed that the investigated group has a high conviction in the training needs but only a percentage of it affirms that they are willing to be trained.

¹ El presente trabajo ha sido elaborado como una investigación independiente del autor.

² El Dr. Emilio Iberbudén es docente de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la UEP, es Doctor en Administración de Empresas (Summa Cum Laude), posee además estudios en otros ámbitos de las ciencias empresariales y ciencias sociales.

Keywords: Training, Entrepreneurship, Organizations, Companies, Virtuality.

1. Introducción

La capacitación es una práctica que ha acompañado desde hace bastante tiempo el desarrollo humano, técnico y profesional. Claramente ésta ha evolucionado no solo en contenidos y énfasis, sino también en modalidades a través de las cuales se lleva a cabo. La UTP1 desde su plataforma de posgrado, indicó que “la capacitación es relevante para las empresas desde hace mucho tiempo. No obstante, algunas compañías, al momento de organizar los horarios laborales dejan de contemplar estas horas dedicadas al aprendizaje” (Posgrado UTP, 2020).

En el mismo contexto, existe un acuerdo generalizado de que la capacitación en los contextos empresariales tienen relación con los siguientes objetivos: mejorar la eficiencia de los trabajadores para que éstos aporten el incremento necesario en términos de diferenciación, contribuir a la estabilidad de la organización, elevar los índices de productividad, evitar la obsolescencia, consolidar factores de competitividad e incrementar finalmente la rentabilidad de la empresa, entre otros aspectos particulares, que desde una óptica global terminan generando conciencia respecto a que el conocimiento es uno de los principales factores de avance y desarrollo socio-económico (ESAN, 2016; Buenahora, 2002; CompuSoluciones, 2020).

La capacitación, hoy por hoy, no solo requiere mayor enfoque en el contenido, sino también en la forma de realizarlo. Al respecto se puede tomar en cuenta lo siguiente:

La regla en capacitación que hoy está muy en boga: 70-20-10. Si tu formación dentro de la empresa corresponde a un 100%, el 70% tiene que ver con la capacitación en el lugar de trabajo (training on the job). El 20% tiene que ver con el mentoring o coaching; es decir, cómo un líder te enseña la manera correcta en la que debes hacer las cosas. Y el 10% tiene que ver con capacitación vía cursos, diplomados, talleres, etc. (Torres, 2019)

Por otro lado, Natalia Bustos afirma que: “la enseñanza online o a distancia fue vista como una forma de capacitación inferior a la presencial. Sin embargo, la gran transformación digital que este 2020 trajo a las empresas, hizo cambiar de manera drástica la forma de percibir el aprendizaje digital” (Bustos, 2020). En el mismo orden de ideas, las capacitaciones virtuales han mostrado ser una opción económicamente efectiva y que permiten recibir entrenamiento de acuerdo a la disponibilidad de tiempo y en gran manera sin limitaciones geográficas (CognosOnline, 2019)

Sumado a lo anterior, son interesantes algunas afirmaciones que presenta David Witt³ (2020) a partir de una encuesta sobre tendencias en aprendizaje y desarrollo de talentos humanos:

³ Director de programas de The Ken Blanchard Companies. Autor o coautor de artículos en Fast Company, Human Resource Development Review, Chief Learning Officer y US Business Review.

- El 65% de los encuestados han convertido o están convirtiendo su capacitación presencial a formatos digitales o virtuales.
- La capacitación virtual dirigida por un instructor creció en un 43%. Mientras que la capacitación la tecnología digital autónoma (propio ritmo) aumentó al 24%.

Lo indicado anteriormente permite visualizar que la capacitación presencial aún tiene un lugar en las preferencias pero se usará de manera selectiva, mientras que la capacitación virtual tiene el potencial para posicionarse con altos niveles de preferencia, en personas que ya se encuentran activos en el mercado laboral (población económicamente activa-PEA).

El presente artículo enfocado en preferencias de capacitación virtual en relación a temáticas empresariales y emprendedoras, abarcó el siguiente espectro demográfico: 16.8% (menores a 20 años), 36.3% (21 a 30 años), 16.4% (31 a 40 años), 16.4% (41 a 50 años) y 14% (mayores de 50 años), siendo el grupo encuestado compuesto por: 61% mujeres y 39% hombres. Los resultados globales y segmentados revelan aspectos similares y particulares que servirán para proyectar conceptos y contenidos educativos asertivos para los diferentes grupos.

2. Desarrollo

2.1. Resultados globales

El presente artículo presenta los resultados más relevantes de la investigación realizada. En esta sección, se incorporan datos que abarca la totalidad de los segmentos estudiados con el propósito de tener un panorama genérico sobre lo investigado. Posteriormente, se presentan los resultados de forma específica por segmento con la intención de permitir una mejor apreciación de las preferencias de cada grupo y posibilitar una mayor personalización tanto en contenido como en estructura organizacional de los cursos a facilitar.

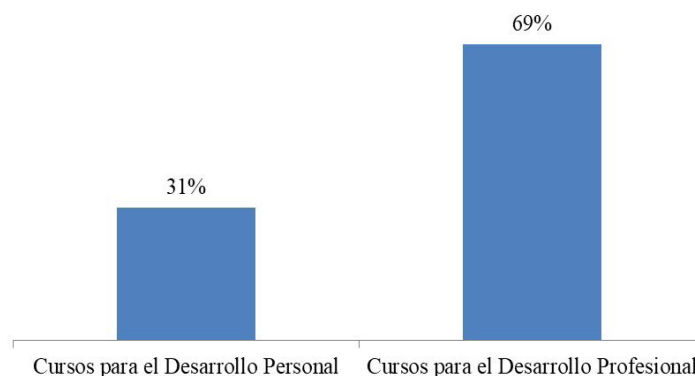


Gráfico 1: Categorías de capacitación preferidas

Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

Nótese que las preferencias del grupo encuestado en el periodo analizado se encuentran en la capacitación enfocada al desarrollo profesional (69%). Este diagnóstico no debe interpretarse como si los cursos sobre desarrollo personal (31%) no son relevantes.

La capacitación en desarrollo personal está enfocada en mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal (Martinez, 2021), lo cual sin duda eleva aspectos principalmente de carácter en una persona.

Sin embargo, la capacitación en aspectos asociados al campo laboral (técnico-profesional), tiene mayor relevancia debido a que contribuyen a incrementar capacidades sobre la solución de problemas, aptitudes comunicativas, efectividad en resultados laborales y posibilidades de crecimiento socio-económico (Mitchell, 1995).

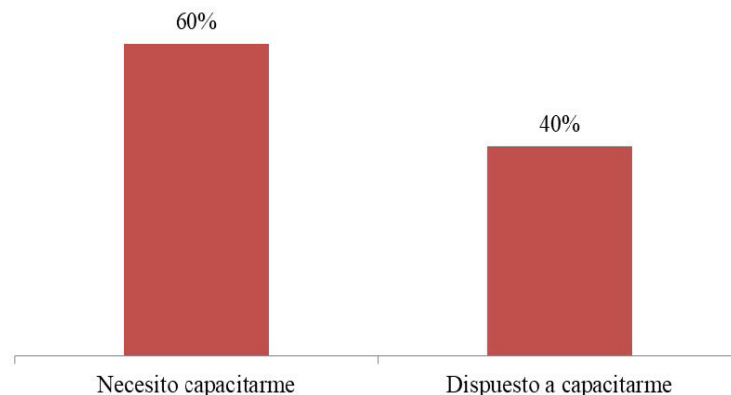


Gráfico N° 2: Percepción de necesidad vs. disposición a capacitarse
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

Los resultados de la investigación indican que el grupo analizado presenta alta conciencia en la necesidad de capacitación (60%) pero es notorio que el mismo grupo presenta resultados menores sobre la disposición a capacitarse (40%).

Lo anterior está relacionado a la diferencia entre la percepción del deber hacer algo, querer hacerlo y realmente poder hacerlo. Al respecto Yazmín García (2021) refieren cuanto sigue:

El deber es una palabra autoimpuesta por nosotros, por la sociedad en sí; hemos comprado la idea de que el deber es más importante que el querer y que es una regla que debo cumplir.

El querer, significa tener una capacidad de elección y de ejercer voluntariamente mis deseos o de rectificarlos, decidir qué es lo más importante para mí y para cumplir mis objetivos, tomar en cuenta la viabilidad de lo que quiero realizar, las oportunidades y todo lo que tenga que ver con el entorno de mi meta.

El poder, tiene que ver con las circunstancias que rodean mi objetivo, a veces se presentan situaciones que no dependen de nosotros y que hacen que cambiemos de metas o de caminos.

Considerando lo anterior, se presentan a continuación los resultados obtenidos de la investigación realizada en el grupo estudiado sobre las distintas temáticas, categorizadas en necesidad vs disposición.

Área	Se Necesita Capacitación	Estoy Dispuesto/a a Capacitarme
Relaciones Humanas	37%	21%
Finanzas Personales	51%	29%
Emprendedurismo	38%	26%
Herramientas p/ Teletrabajo	50%	30%
Herramientas p/ Educación Virtual	58%	22%
Excel para Negocios	35%	26%
Gestión Personal / Habilidades	32%	26%
Gestión Empresarial	23%	21%
Gestión Institucional (ONGs)	18%	11%
Educación/Pedagogía/Didáctica	38%	20%
Desarrollo Social/Comunitario	29%	17%
Inglés Básico	34%	26%
Inglés de Negocios	28%	22%
Liderazgo Personal y Profesional	36%	33%
Habilidades Personales	29%	22%
Habilidades Gerenciales/Directivas	27%	22%
Marketing / Ventas	32%	23%
RRHH / Talentos Humanos	29%	25%

Tabla N° 1: Temáticas de capacitación percibidas como necesarias vs disposición
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

Las temáticas dispuestas en la tabla anterior, corresponden a los ítems de contenidos más resaltantes y elegidos por el grupo investigado. La selección de los 18 énfasis de cursos más mencionados y solicitados, permitieron conocer las expectativas y proyecciones en cuanto a capacitación asociada a las pretensiones y disposición de la unidad de análisis.

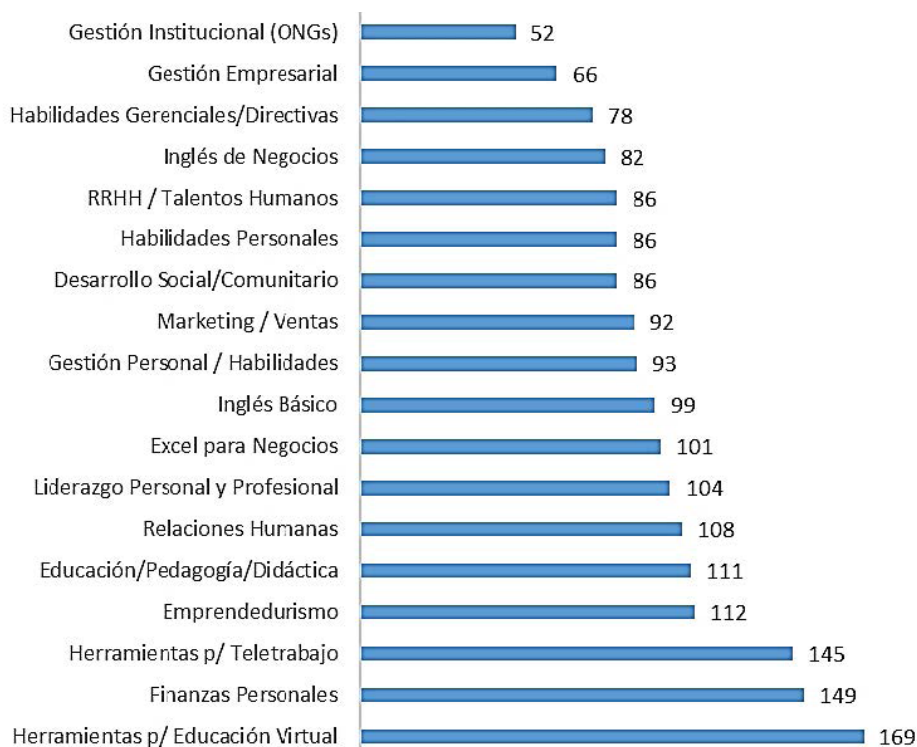


Gráfico N° 3: Percepción en necesidades temáticas de capacitación (ranking)
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

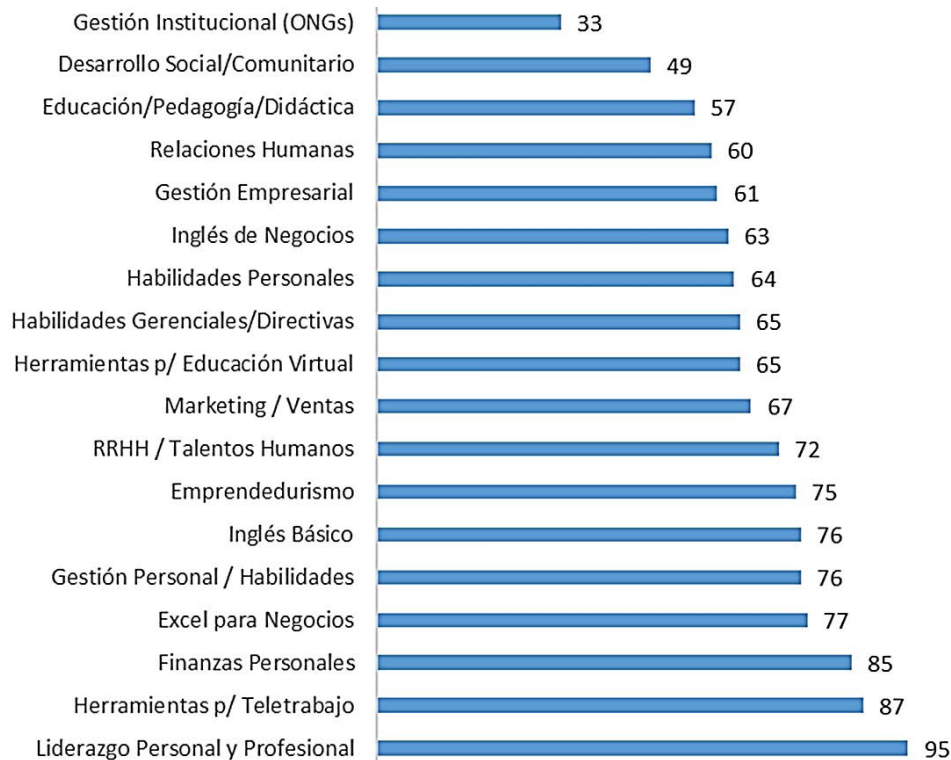


Gráfico N° 4: Disposición sobre temáticas a realizar en capacitaciones (ranking)
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

Resumiendo lo anterior, se puede observar que el grupo estudiado considera las herramientas para educación virtual, finanzas personales, herramientas para teletrabajo, emprendedurismo y temáticas asociadas a la didáctica como aspectos principales en los cuales capacitarse. Sin embargo, no se puede dejar de lado los demás intereses, considerando que corresponde a las 18 temáticas más relevantes entre todas las opciones dentro del campo del emprendedurismo y el contexto empresarial.

Es también interesante que dentro de las temáticas existen áreas que por lo general no eran consideradas como campos preferidos de capacitación. Esta percepción obedece principalmente a los cambios socio-culturales ocasionados como consecuencia de la pandemia COVID-19 que ha generado transformaciones en las prácticas laborales, formas de incrementar competencias mediante la capacitación virtual, y recursos para influir en distintos colaboradores activos en modalidad de teletrabajo (capacitarlos, organizar reuniones online, dirigir operaciones, impulsar el comercio electrónico, servicios post-venta mediante tecnología, entre otros).

Con referencia a la disposición, se ha visto que el grupo investigador, se enfoca principalmente a temáticas sobre liderazgo personal/profesional, herramientas para teletrabajo, finanzas personales, Excel para negocios y gestión personal de habilidades. Esto tiene relación con la creciente diversidad generacional en el ámbito laboral que requiere articular capacidades de dirección de equipos/proyectos y la realidad de procesar información/datos de manera más asertiva para la rápida toma de decisiones dentro del contexto laboral.

Asimismo, en un segundo nivel en cuanto a la disposición a capacitarse, se pueden observar temáticas como: inglés básico, emprendedurismo, rrhh/talentos humanos, marketing/ventas, herramientas para educación virtual, habilidades gerenciales/directivas, habilidades personales, inglés de negocios, gestión empresariales, relaciones humanas, educación/didáctica/pedagogía, desarrollo social/comunitario y gestión institucional (ONGs). Las temáticas indicadas, de alguna manera permiten visualizar campos de entrenamiento acordes a los cambios estructurales del mercado y tendencias socio-económicas.

Conforme a lo anterior, en primer lugar se puede precisar la necesidad de comprender un mercado estructuralmente más allá de las fronteras geográficas, tanto física como virtualmente. Una primera reflexión de los resultados precisa que el idioma inglés siga siendo asumido como llave de internacionalización, tanto en el ámbito social (inglés básico) como también en el ámbito laboral/empresarial (inglés de negocios). Un segundo aspecto reflexivo tiene relación con la creciente ampliación de una cultura de innovación, independencia laboral y, la creación de negocios propios. Y una tercera reflexión en cuanto a cambios estructurales, está relacionada a la composición multi-generacional de la fuerza laboral que trae consigo el requerimiento de perfeccionar sistemas de articulación de trabajo en equipo entre personas de diferentes edades y concepciones de vida laboral.

En segundo lugar, se puede resaltar que las tendencias socio-económicas, ya están ejerciendo presión en la necesidad de ampliar competencias y capacidades a través de la capacitación. Entre estas megas tendencias se pueden mencionar: producción industrial más limpia, ecológica/verde e inclusividad de los negocios, valor compartido, digitalización, economía del cuidado, rutinas híbridas entre los mundos físico y virtual (Neele, 2021; Esteller, 2020; Artereaga, 2021; Sage Advice, 2021; Trocel, 2021; FMI, 2021).

2.2. Principales resultados sobre el segmento menor a 20 años

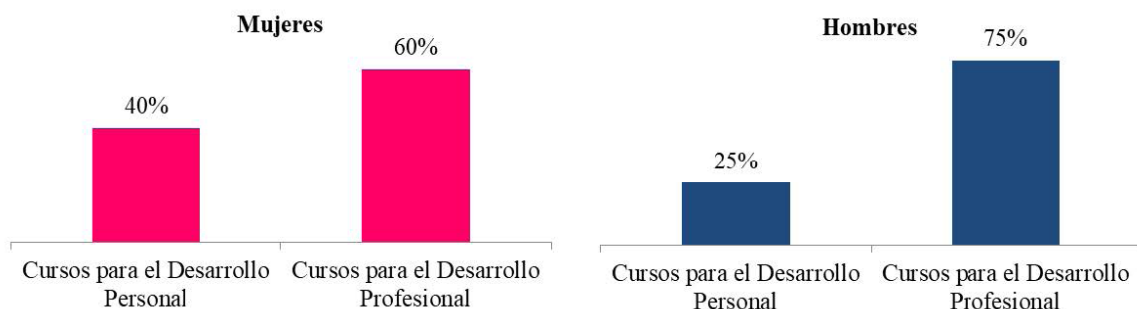


Gráfico N° 5: Tipos de cursos preferidos en mujeres vs hombres dentro del segmento
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

Percepción en Necesidad de Capacitación (#Personas)		Disposición a Capacitarse (#Personas)	
Área	Se Necesita Capacitación	Área	Estoy Dispuesto/a a Capacitarme
Finanzas Personales	38	Finanzas Personales	29
Herramientas p/ Educación Virtual	33	Excel para Negocios	27
Herramientas p/ Teletrabajo	26	Liderazgo Personal y Profesional	25
Excel para Negocios	26	Gestión Personal / Habilidades	24
Inglés de Negocios	24	Inglés de Negocios	24
Liderazgo Personal y Profesional	24	Emprendedurismo	23
Gestión Personal / Habilidades	22	Habilidades Personales	23
Inglés Básico	21	Inglés Básico	21
Relaciones Humanas	20	Gestión Empresarial	20
Emprendedurismo	19	Habilidades Gerenciales/Directivas	20
Educación/Pedagogía/Didáctica	19	Herramientas p/ Teletrabajo	19
Desarrollo Social/Comunitario	19	RRHH / Talentos Humanos	19
Marketing / Ventas	19	Marketing / Ventas	17
Habilidades Gerenciales/Directivas	17	Relaciones Humanas	15
Gestión Empresarial	16	Desarrollo Social/Comunitario	11
Habilidades Personales	13	Herramientas p/ Educación Virtual	10
RRHH / Talentos Humanos	10	Educación/Pedagogía/Didáctica	9
Gestión Institucional (ONGs)	7	Gestión Institucional (ONGs)	7

Tabla N° 2: Temáticas de capacitación (necesidad vs disposición) dentro del segmento
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

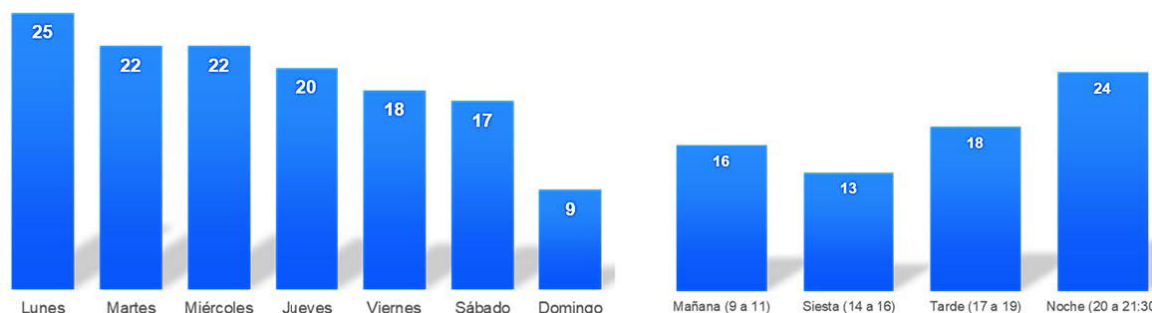
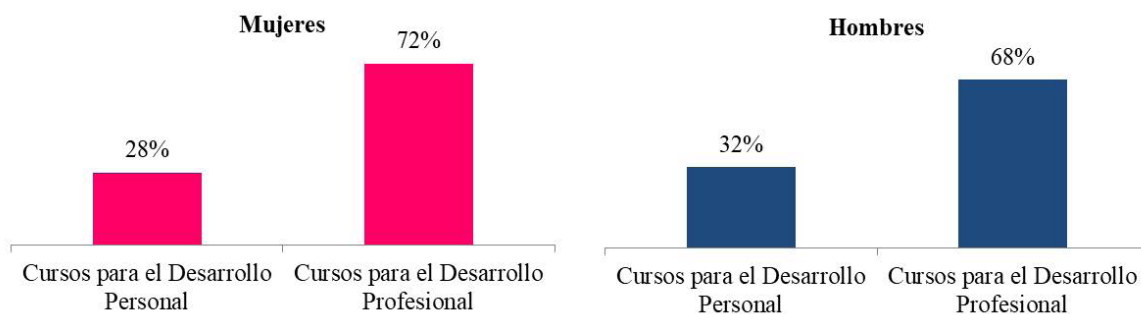


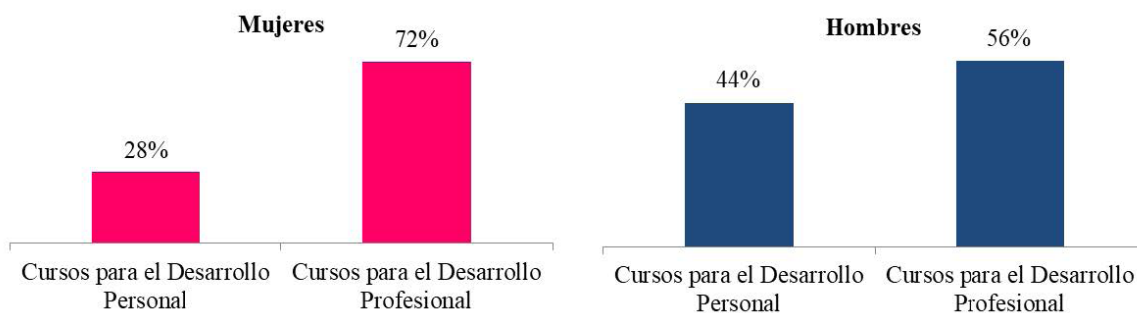
Gráfico N° 6: Preferencias de días y horarios de capacitación dentro del segmento
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

2.3. Principales resultados sobre el segmento 21 a 30 años



N° 7: Tipos de cursos preferidos en mujeres vs hombres dentro del segmento
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

2.4. Principales resultados sobre el segmento 31 a 40 años



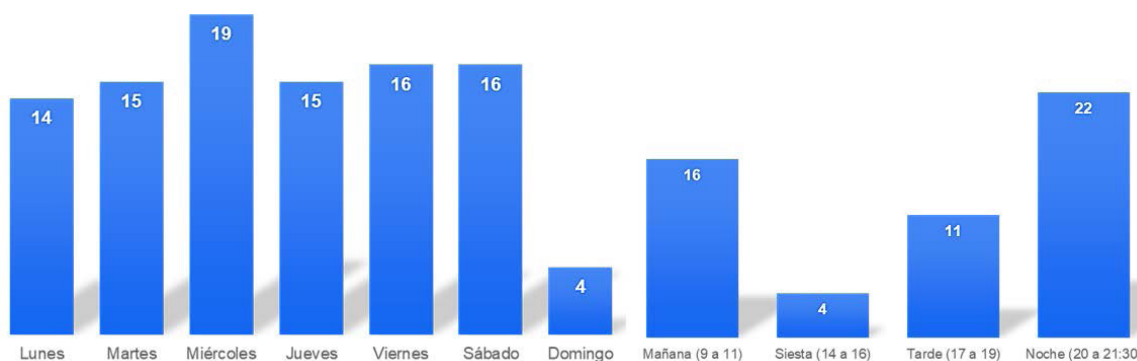
N° 9: Tipos de cursos preferidos en mujeres vs hombres dentro del segmento

Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

Percepción en Necesidad de Capacitación (#Personas)		Disposición a Capacitarse (#Personas)	
Área	Se Necesita Capacitación	Área	Estoy Dispuesto/a a Capacitarme
Herramientas p/ Educación Virtual	26	Liderazgo Personal y Profesional	14
Herramientas p/ Teletrabajo	21	Herramientas p/ Teletrabajo	10
Relaciones Humanas	19	Gestión Personal / Habilidades	10
Liderazgo Personal y Profesional	15	Educación/Pedagogía/Didáctica	8
Finanzas Personales	14	Habilidades Gerenciales/Directivas	7
Emprendedurismo	13	RRHH / Talentos Humanos	7
Marketing / Ventas	13	Herramientas p/ Educación Virtual	6
Habilidades Gerenciales/Directivas	12	Desarrollo Social/Comunitario	6
RRHH / Talentos Humanos	12	Habilidades Personales	5
Educación/Pedagogía/Didáctica	11	Relaciones Humanas	4
Desarrollo Social/Comunitario	11	Finanzas Personales	4
Habilidades Personales	10	Emprendedurismo	4
Gestión Institucional (ONGs)	9	Gestión Empresarial	4
Inglés Básico	8	Inglés Básico	4
Excel para Negocios	7	Marketing / Ventas	4
Gestión Personal / Habilidades	7	Excel para Negocios	2
Gestión Empresarial	7	Gestión Institucional (ONGs)	2
Inglés de Negocios	6	Inglés de Negocios	1

N° 4: Temáticas de capacitación (necesidad vs disposición) dentro del segmento

Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021



2.5. Principales resultados sobre el segmento 41 a 50 años

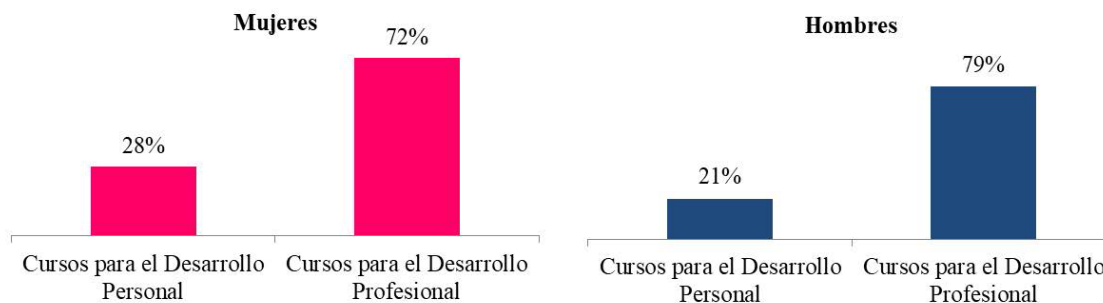


Gráfico N° 10: Tipos de cursos preferidos en mujeres vs hombres dentro del segmento
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

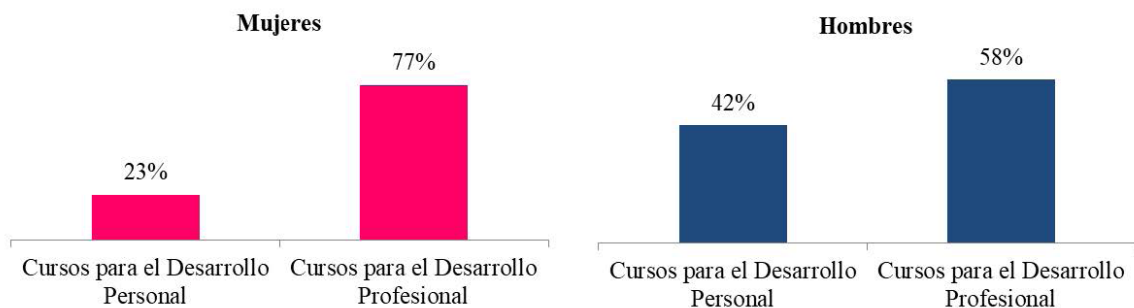
Área	Se Necesita Capacitación	Área	Estoy Dispuesto/a a Capacitarme
Herramientas p/ Educación Virtual	31	Emprendedurismo	11
Herramientas p/ Teletrabajo	25	Herramientas p/ Teletrabajo	11
Finanzas Personales	23	Inglés Básico	11
Emprendedurismo	20	Liderazgo Personal y Profesional	11
Relaciones Humanas	16	Finanzas Personales	10
Educación/Pedagogía/Didáctica	16	Herramientas p/ Educación Virtual	10
Liderazgo Personal y Profesional	16	Educación/Pedagogía/Didáctica	10
Desarrollo Social/Comunitario	15	Desarrollo Social/Comunitario	9
Inglés Básico	14	RRHH / Talentos Humanos	9
Excel para Negocios	13	Relaciones Humanas	8
Gestión Personal / Habilidades	12	Excel para Negocios	8
Habilidades Personales	12	Gestión Personal / Habilidades	7
Marketing / Ventas	12	Habilidades Personales	6
RRHH / Talentos Humanos	12	Gestión Empresarial	5
Gestión Empresarial	9	Habilidades Gerenciales/Directivas	5
Inglés de Negocios	9	Marketing / Ventas	5
Habilidades Gerenciales/Directivas	9	Gestión Institucional (ONGs)	4
Gestión Institucional (ONGs)	5	Inglés de Negocios	4

N° 6: Temáticas de capacitación (necesidad vs disposición) dentro del segmento
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021



N° 7: Preferencias de días y horarios de capacitación dentro del segmento
Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

2.6. Principales resultados sobre el segmento mayor a 50 años



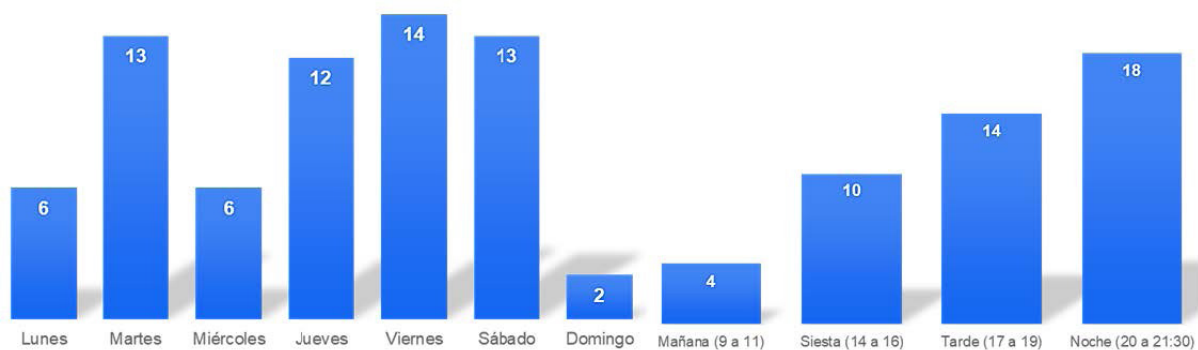
N° 11: Tipos de cursos preferidos en mujeres vs hombres dentro del segmento

Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

Percepción en Necesidad de Capacitación (#Personas)		Disposición a Capacitarse (#Personas)	
Área	Se Necesita Capacitación	Área	Estoy Dispuesto/a a Capacitarme
Herramientas p/ Educación Virtual	22	Herramientas p/ Teletrabajo	10
Herramientas p/ Teletrabajo	20	Educación/Pedagogía/Didáctica	7
Inglés Básico	16	Inglés Básico	7
Educación/Pedagogía/Didáctica	15	Relaciones Humanas	6
Relaciones Humanas	14	Excel para Negocios	6
RRHH / Talentos Humanos	13	Liderazgo Personal y Profesional	6
Finanzas Personales	12	RRHH / Talentos Humanos	6
Liderazgo Personal y Profesional	12	Finanzas Personales	5
Emprendedurismo	11	Herramientas p/ Educación Virtual	5
Gestión Personal / Habilidades	11	Marketing / Ventas	5
Excel para Negocios	8	Gestión Personal / Habilidades	4
Habilidades Personales	8	Habilidades Personales	4
Desarrollo Social/Comunitario	7	Emprendedurismo	3
Habilidades Gerenciales/Directivas	7	Gestión Empresarial	3
Inglés de Negocios	6	Habilidades Gerenciales/Directivas	3
Marketing / Ventas	6	Gestión Institucional (ONGs)	2
Gestión Empresarial	5	Desarrollo Social/Comunitario	1
Gestión Institucional (ONGs)	3	Inglés de Negocios	1

N° 8: Temáticas de capacitación (necesidad vs disposición) dentro del segmento

Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021



N° 9: Preferencias de días y horarios de capacitación dentro del segmento

Fuente: Elaboración del investigador, Asunción, 2021

Conclusión

La capacitación es entendida como el esfuerzo generalizado para mejorar los conocimientos y las destrezas (Böhrt Pelaez, 2000). Por su parte, Edgardo Frigo indica que “las tendencias en entrenamiento están cambiando rápidamente. Los gerentes y los empresarios ahora buscan que los resultados de lo aprendido se traduzcan de modo visible en mejoras en el desempeño de sus equipos de trabajo” (Frigo, 2021)

Una primera conclusión global, a la cual se puede llegar mediante esta investigación es que la demanda de capacitación es mucho más diversificada pero al mismo tiempo requiere que la capacitación sea más segmentada, específica y personalizada a las circunstancias particulares del ambiente en el cual se desarrollará.

Una segunda conclusión global, está asociada a la importancia de que los cursos de capacitación estén en sintonía con los cambios estructurales del mercado y las tendencias socio-económicas, de manera que posean el *atractivo* necesario en términos de pertinencia y visión de futuro.

Una tercera conclusión global, es que las capacitaciones enfocadas de manera masiva potencialmente perderán fuerza frente a las capacitaciones con enfoques puntuales y pragmáticos adaptados a los distintos segmentos demográficos. Con respecto a este factor, la investigación realizada permite concluir los siguientes aspectos puntuales:

- En relación al segmento menor a 20 años, se puede concluir que la preferencia hacia cursos de capacitación enfocados al desarrollo profesional es mayor en hombres (75%) que en mujeres (60%), mientras que los cursos enfocados al desarrollo personal es mayor en mujeres (40%) que en hombres (25%). Entre las temáticas más pretendidas por este segmento se encuentran: finanzas personales, excel para negocios, liderazgo personal/profesional, gestión personal/habilidades, inglés para negocios y emprendedurismo; que sean desarrollados mayormente en los primeros días de la semana laboral en turno noche.
- En relación al segmento 21 a 30 años, la preferencia hacia cursos de capacitación enfocados al desarrollo profesional es mayor en mujeres (72%) que en hombres (68%), mientras que los cursos enfocados al desarrollo personal es mayor en hombres (32%) que en mujeres (28%). Entre las temáticas más pretendidas por este segmento se encuentran: liderazgo personal/profesional, finanzas personales, herramientas para teletrabajo, marketing/ventas, Excel para negocios, emprendedurismo; que sean desarrollados mayormente en los días lunes, miércoles o viernes en turno noche, seguido muy de cerca por turno mañana y tarde.
- En relación al segmento 31 a 40 años, la preferencia hacia cursos de capacitación enfocados al desarrollo profesional es mayor en mujeres (72%) que en hombres (56%), mientras que los cursos enfocados al desarrollo personal es mayor en hombres (44%) que en mujeres (28%). Entre las temáticas más pretendidas por este segmento se encuentran: liderazgo personal/profesional, herramientas

para teletrabajo, gestión personal/habilidades, educación/didáctica, habilidades gerenciales/directivas, rrhh/talentos humanos; que sean desarrollados mayormente en los días miércoles en turno noche.

- En relación al segmento 41 a 50 años, la preferencia hacia cursos de capacitación enfocados al desarrollo profesional es mayor en hombres (79%) que en mujeres (72%), mientras que los cursos enfocados al desarrollo personal es mayor en mujeres (28%) que en mujeres (21%). Entre las temáticas más pretendidas por este segmento se encuentran: emprendedurismo, herramientas para teletrabajo, inglés básico, liderazgo personal/profesional, finanzas personales, herramientas para educación virtual; que sean desarrollados mayormente en los días viernes en turno noche o sábados en turno mañana.
- En relación al segmento mayor a 50 años, la preferencia hacia cursos de capacitación enfocados al desarrollo profesional es mayor en mujeres (77%) que en hombres (58%), mientras que los cursos enfocados al desarrollo personal es mayor en hombres (42%) que en mujeres (23%). Entre las temáticas más pretendidas por este segmento se encuentran: herramientas para teletrabajo, educación/didáctica, inglés básico, relaciones humanas, Excel para negocios, liderazgo personal/profesional, rrhh/talentos humanos; que sean desarrollados mayormente en los días viernes y martes en turno noche / tarde o eventualmente sábados en turno tarde.

Finalmente, como cuarta conclusión global, cabe recordar que “en capacitación, como en toda acción que implique inversión, las empresas no deberían dejar casi nada librado al azar” (Böhrt Pelaez, 2000). Es necesario que haya intencionalidad, enfoque y equilibrio entre los intereses y las prioridades de capacitación, claramente ajustados a la realidad del contexto y audiencia potencial de la misma.

Bibliografía

- Artereaga, J. R. (19 de Enero de 2021). *10 tendencias para los consumidores y las empresas en 2021*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx>: <https://www.forbes.com.mx/negocios-10-tendencias-consumidores-empresas-2021/>
- Böhrt Pelaez, M. R. (2000). *Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras*. Recuperado el 22 de Agosto de 2021, de <http://www.scielo.org.bo>: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015
- Buenahora, M. E. (01 de Diciembre de 2002). *El entorno Empresarial y el desarrollo de competencias*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co>: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100009
- Bustos, N. (08 de Diciembre de 2020). *Conoce las 5 tendencias en aprendizaje y capacitaciones corporativas para 2021*. Obtenido de <https://bridgeenglish.cl>: <https://bridgeenglish.cl/blog/tendencias-2021-en-aprendizaje-y-capacitaciones-corporativas/>
- CognosOnline. (17 de Abril de 2019). *Capacitaciones virtuales para empresas: ¿cómo hacer que funcionen?* Obtenido de <https://cognosonline.com/>: <https://cognosonline.com/co/blog/capacitaciones-virtuales-para-empresas-como-hacer-que-funcionen/>

- CompuSoluciones. (03 de Agosto de 2020). *La importancia de la capacitación empresarial*. Obtenido de <https://www.compusuluciones.com/>: <https://www.compusuluciones.com/blog/la-importancia-la-capacitacion-empresarial/>
- ESAN. (05 de Agosto de 2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/>: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- Esteller, R. (24 de Diciembre de 2020). *Así son las diez megatendencias que marcarán el mundo el próximo 2021*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/>: <https://www.eleconomista.es/energia/noticias/10961138/12/20/Asi-son-las-diez-megatendencias-que-marcaran-el-mundo-el-proximo-2021.html>
- FMI. (Abril de 2021). *La economía mundial se está afianzando, pero con recuperaciones divergentes en medio de aguda incertidumbre*. Obtenido de Fondo Monetario Internacional: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2021/03/23/world-economic-outlook-april-2021>
- Frigo, E. (01 de Agosto de 2021). *Las seis tendencias actuales en capacitación*. Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/>:<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7016.htm>
- García Mendoza, Y. G. (22 de Agosto de 2021). *¿Hago lo que puedo, lo que quiero o lo que debo?* Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa3/n2/e2.html>
- Martínez, C. (22 de Agosto de 2021). *Capacitación y desarrollo personal*. Obtenido de <https://www.utel.edu.mx>: <https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-y-desarrollo-personal/>
- Mitchell, G. (1995). *Manual del capacitador*. México, D.F.: Grupo Editorial Iberoamerica.
- Neele, J. (21 de Enero de 2021). *Tendencias de consumo en 2021: el futuro del comercio y la economía del cuidado “caring economy”*. Obtenido de <https://www.robeco.com/>: <https://www.robeco.com/latam/es/vision-del-mercado/2021/01/consumer-trends-in-2021-the-future-of-commerce-and-the-caring-economy.html>
- PosgradoUTP. (20 de Junio de 2020). *La importancia de la capacitación en tiempos de cuarentena*. Obtenido de <https://www.postgradoutp.edu.pe/>: <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/la-importancia-de-la-capacitacion-en-tiempos-de-cuarentena/>
- Sage Advice. (21 de Enero de 2021). *Las grandes tendencias en la economía que traerá 2021*. Obtenido de <https://www.sage.com/>: <https://www.sage.com/es-es/blog/las-grandes-tendencias-en-la-economia-que-traera-2021-infografia/>
- Torres, L. (19 de Septiembre de 2019). *Las tendencias en capacitación para 2020*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx>: <https://www.forbes.com.mx/las-tendencias-en-capacitacion-para-2020/>
- Trocel, H. (19 de Febrero de 2021). *Estudios: Las macro tendencias económicas de Mastercad para el 2021*. Obtenido de <https://www.america-retail.com/>: <https://www.america-retail.com/estudios/estudios-las-macro-tendencias-economicas-de-mastercad-para-el-2021/>
- Witt, D. (01 de Diciembre de 2020). *Tendencias de aprendizaje y desarrollo para 2021*. Obtenido de <https://www.kenblanchard.com/>: <https://resources.kenblanchard.com/blanchardleaderchat/survey-results-are-in-learning-and-development-trends-for-2021?mkttok=eyJpIjoiWWpKak1tVmhaVF>

E1TmpGaylsInQiOiJsTVZYR1NuQ24zaUNXaUNHemRScU1yZmZLeIB-
NTzBZQTQzdnVCWERuVCswTUZPdVzRVI1WVBxTGVtRVBSTnNzOVZk