

Capítulo 25. Comparativo del uso de la capacitación de las MIPES de León, Guanajuato, México del año 2022 contra el año 2024.

Ma Guadalupe Serrano Torres
Ma. de la Luz Quezada Flores
Miguel Angel Rivera Cisneros
Mauricio Mejia Guerrero Mejia Guerrero

Universidad Tecnológica de León

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.04.20.25](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.04.20.25)

Resumen

Las micro y pequeñas empresas (MIPES), tienen una alta representación de más del 90% del núcleo empresarial, la presente investigación tiene por objetivo analizar, como los directivos de este tipo de negocios han usado y siguen utilizando la capacitación como estrategia de permanencia. La investigación es de tipo cuantitativo, los resultados obtenidos fueron a través de la aplicación del cuestionario de RELAYN en la 9na y 8va. investigación anual de las (MIPES) 2023 y 2024, los resultados comprueban los supuestos de que la capacitación es uno de las estrategias más importantes utilizadas por los directivos de este tipo de negocio.

Palabras clave

MIPES, Estrategia, capacitación

Introducción

Años anteriores la capacitación fue un instrumento, herramienta y estrategia de permanencia de las MIPES, por el COVID-19, ahora un fenómeno nuevo más amenaza las empresas y es la gestión del presidente del país vecino que inicia una nueva era económica, para las empresas mexicanas, derivado de esto no solo las empresas exportadoras de mencionado país deberán prepararse y capacitarse, de manera urgente, si no todos los negocios en general porque este acontecimiento prevé una crisis económica en el país de México. El mandatario protegerá la economía de su país afectando directamente a este país.

Así lo menciona Ávila (2025), Guanajuato se prepara ante posibles aranceles para empresas exportadoras, COFOCE con anticipación tomo cartas en el asunto al preparar capacitaciones para los empresarios mexicanos que exportan a los Estados Unidos.

Es muy importante mencionar que unos de los aspectos que encamina esta investigación es analizar los puntos positivos del uso de la tecnología y su capacitación para poder utilizar dicha tecnología y a su vez convertirla en estrategia de cambio y permanencia de las MIPES del mundo entero y en especial de las analizadas en la aplicación de los instrumentos de investigación el comparativo de dos años en el uso de la capacitación por partes de este tipo de empresas en León, Guanajuato, México.

Ahora bien, la capacitación fue una estrategia de permanencia para las MIPES, pero ahora será un instrumento elemental para enfrentar los cambios económicos que se tendrán en el país de México debido a la administración presidencial de Estados Unidos, donde muchas de nuestras empresas exportan. Las entidades económicas vas a tener que revolucionar ahora su forma de operar para generar mayor innovación y competitividad, será sin duda la capacitación el elemento esencial para lograr tal objetivo.

Ahora bien, así lo menciona Zapata (2023), una de las oportunidades que tienen las MIPES es la contante capacitación para su fortalecimiento y crecimiento. Pues bien, las diferentes cámaras y asociaciones relacionadas ofrecen su apoyo para que las empresas reciban diversas capacitaciones de acuerdo a sus necesidades y muchas de ellas sin costo.

Ahora recordemos que derivado del impacto que trajo la pandemia Covid-19 que partió de una afectación sanitaria y desencadenó en una crisis económica, que desencadenó cambios en las condiciones laborales, se redujeron las oportunidades de empleo que se tenían en la actualidad y las posibilidades pronosticadas como futuras, se aceleró el acceso a la formación, la capacitación, la educación básica, técnica, profesional, posgrados, se realizó se

utilizaron los medios electrónicos para no poner en riesgo vidas humanas y cuidar el bienestar de las personas OIT (2022).

El distanciamiento y confinamiento generó una caída en las actividades económicas y pérdida de empleos. Se interrumpió la educación y capacitación en diferentes niveles, dando paso a la innovación y al aprendizaje a distancia.

Para esto en años anteriores así lo han manifestado Leyva et al. (2018), que la economía es dinámica y compleja que se mueve constantemente por tal motivo las empresas deben estar preparadas para los peores acontecimientos económicos, tener preparados a los colaboradores para tales circunstancias, que llegan sin avisar.

Este trabajo pretende dar a conocer como los directores y dueños de las micro y pequeñas empresas perciben la capacitación después de la pandemia de Covid-19. Y como los empresarios principalmente los que exportan sus productos a los Estados Unidos se encuentran preocupados por la incertidumbre de cómo van a operar con este país vecino. De aquí la importancia de mantenernos informados y capacitados en los temas necesarios, que nos permitan operar de manera correcta y productiva.

Pues bien, los retos de la capacitación en México, es según Zurita (2023), analizar en qué parte de nuestros procesos de producción o en qué área de la administración es necesario reforzar, para mejorar la operación diaria actual. Para obtener un mejor crecimiento y futuro para la MIPE.

Para esta investigación la capacitación es, recibir las técnicas y conocimientos que nos permitan realizar nuestro producto o servicio de mejor manera a la actual, así mismo realizar un trámite administrativo para realizar una operación administrativa necesaria para el funcionamiento de nuestras actividades.

Justificación

Una de las preocupaciones surgidas en medio de esta crisis Post Covid-19 es la pérdida en el capital humano de habilidades y competencias de las personas por la disminución en el empleo. Las condiciones actuales originadas por el coronavirus, en las micro y pequeñas empresas permitió identificar situaciones que las están afectando al día de hoy en relación a la capacitación.

Para los colaboradores de la MIPE, capacitarse representa seguridad en el desempeño de sus labores, incrementando su rendimiento al contar con nuevas herramientas para el cumplimiento de las funciones asignadas. La capacitación contribuye en la adquisición de conocimientos al desarrollo habilidades y competencias aplicables al trabajo cotidiano adoptando nuevos conceptos y tecnologías.

Para la empresa considerar la capacitación del personal en los objetivos de la organización; genera el desarrollo del capital humano facilitando integren nuevos conceptos adquiridos a las labores del día a día, anticipándose y enfrentando los cambios en la MIPE convirtiéndose en una ventaja competitiva y estar a la vanguardia.

Problema

En México las Mipymes representan el 99.8% de total de empresas a nivel nacional y generan más del 70% del empleo. Las MIPES representan más del 90% del núcleo empresarial en México. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. El Estudio sobre Demografía de los Negocios 2020 determinan que de los 4.9 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos que existían en México al inicio de la pandemia, sobrevivieron 3.9 millones (79.19%), poco más de un 1,700,000 (20.81%) cerraron sus puertas definitivamente y nacieron 1, 619, 000 mil establecimientos. (INEGI, 2023).

Para esta investigación la capacitación, además de preparar al colaborador para realizar su trabajo con mayor eficiencia y eficacia; para lograr generar incrementar la productividad, disminuir la rotación de personal, además de contribuir con los programas de formación y desarrollo de talento, para disminuir el riesgo de cierre de este tipo de negocios Hernández (2021).

Objetivo General y específicos

El objetivo de la investigación, es conocer como los directores de la micro y pequeña empresa MIPES perciben la capacitación después de la pandemia de Covid-19 y después de los efectos económicos derivados del cambio de gobierno de los Estados Unidos.

Los objetivos específicos son los siguientes:

a) Aplicar el instrumento de recolección de información para conocer como los directores la micro y pequeña empresa de León, Guanajuato perciben la capacitación después de la pandemia de Covid-19 y después del cambio de gobierno de Estados Unidos.

b) Analizar los resultados del instrumento de recolección de RELAYN en la 8va. investigación anual en micro y pequeñas empresas (MIPES) 2022, “Diferencia en estrategias de gestión y habilidades directivas en las micro y pequeñas empresas Latinoamericanas en el apartado VI acerca de la capacitación. Y hacer un contraste contra el nuevo fenómeno económico derivado del cambio de gobierno y de las nuevas estrategias para proteger su propia economía.

c) Determinar resultados, recomendaciones y conclusiones de los datos obtenidos en la investigación.

Revisión de la literatura

Para permanecer en el mercado las Micro y pequeñas empresas requieren ser más eficientes y para lograrlo deben invertir en el recurso más importante que es el capital humano.

El reto que enfrentan actualmente las micro, pequeñas y medianas empresas es la capacitación de su personal ya que se tiene necesidad de adaptarse a las condiciones después del Covid-19.

Para Chiavenato (2009), la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere y desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A dice: Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores la capacitación que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad. Impartiéndose por lo menos una vez al año.

Los empleadores capacitan a sus empleados si esperan que los incrementos de la productividad sean superiores a la inversión que se está realizando, los colaboradores invierten en su capacitación esperando aumento salarial o desarrollo profesional. Se capacita con el objetivo de que los conocimientos adquiridos se pongan en práctica y alcanzar metas de la empresa e incrementar la productividad.

Inicialmente se realiza la detección de necesidades de capacitación que consiste en realizar un análisis enfocado a las áreas de oportunidad del personal y colaboradores cuando se presenten situaciones excepcionales en la organización, baja productividad, incremento en la rotación de personal, cambio de puestos o funciones y a solicitud del personal.

Entre los métodos y técnicas se aplica alguna de las siguientes: entrevista, encuesta y observación o aplicando algún instrumento como la descripción y perfil del puesto, evaluación del desempeño, inventario de habilidades, manual de procedimiento, entre otros. La aplicación de alguna de estas técnicas y herramientas facilitan las labores según, COFIDE (2022).

1. Identificar necesidades de conocimientos y habilidades además de los resultados esperados.
2. Evaluar las competencias de los colaboradores.
3. Priorizar necesidades de capacitación.
4. Determinar el programa de capacitación.
5. Documentar y evaluar la detección de necesidades de capacitación y el programa de capacitación.

Las empresas sobrevivientes, las que se transformen y las de nueva creación van a requerir una dotación de habilidades para trabajar, está vigente la necesidad de trazar planes de transformación apoyado por políticas públicas de formación y desarrollo productivo. La formación para el mercado de trabajo es indispensable de lo contrario incrementan actividades informales de baja productividad, bajos ingresos y nula protección social. Vargas (2020).

Según el INEGI (2023), afirma que el 55% de las pymes capacita a sus empleados por considerar que el conocimiento y habilidades son importantes para el crecimiento de sus empresas al conformar equipos de alto desempeño.

Pero, como perciben los empresarios la capacitación, el economista señala que la falta de capacitación laboral impide a las pymes crecer. Rodríguez (2022) y afirma que actualmente existe una alta tasa de rotación en todas las industrias. Hoy en día resulta difícil reclutar talento para crecer. Durante la pandemia, los primeros recortes en el presupuesto fueron en capacitación reduciendo aún más oportunidades de desarrollo para los colaboradores deben abordar los siguientes puntos en dicho orden:

El proceso de capacitación tiene como objetivo que los colaboradores desarrollen habilidades para el desempeño de las funciones encomendadas (Parra-Penagos y Rodríguez-Fonseca, 2016).

Metodología

La presente investigación utiliza una metodología mixta, en primer lugar, parte de la teoría fundamentada, se contrasta con hallazgos de otras investigaciones con una revisión de la literatura para formar el marco teórico que dé respuesta al objetivo de esta investigación, soportado por la pregunta de investigación.

¿Por qué conocer la percepción de los directores y directoras de la micro y pequeña empresa respecto de la capacitación después de la pandemia de Covid-19 y considerando el nuevo fenómeno económico que enfrentara México por el cambio de gobierno de Estados Unidos?

Para el análisis cualitativo se aplicó el instrumento de recolección de datos, aplicado a toda la red de RELAYN de México y América Latina al año 2022 y para el análisis cualitativo se analizaron cada respuesta contra el nuevo fenómeno por el cambio de gobierno en el país vecino Estados Unidos.

Se aplicaron 447 encuestas y validadas de manera correcta 378. Estas serán las encuestas consideradas en los resultados para conocer la percepción de los directores de la micro y pequeña empresa respecto de la capacitación después de la pandemia de Covid-19

en la MIPE de León, Guanajuato, contrastada contra el nuevo fenómeno económico derivado por el cambio de gobierno.

En resumen, se analizará cada resultado, actualizando su respuesta considerando y maximizando su importancia por el fenómeno económico del cambio de gobierno.

Pregunta general de investigación

¿Cuál es la importancia que le dan al tema de capacitación los directivos de la MIPES al año 2024 después de la pandemia de covid-19 en México y después del cambio de gobierno del país de Estados Unidos?

Para realizar la investigación cuantitativa se tomó el cuestionario de RELAYN en la 8va. investigación anual en micro y pequeñas empresas 2022, “Diferencia en estrategias de gestión y habilidades directivas en las micro y pequeñas empresas Latinoamericanas. Y se contrasto con el apartado 5 de la investigación del año 2024, además de diferentes fuentes que analizan el tema de capacitación.

Las preguntas tomadas del bloque 6 del cuestionario aplicado a las MIPES en el apartado de capacitación.

1. ¿Recibo capacitación sobre aspectos técnicos de operación de mi empresa?
2. ¿Continuamente estoy mejorando la calidad de mis habilidades y conocimientos?
3. ¿Me preocupo y desarrollo las habilidades personales de mis trabajadores?
4. ¿Procuro la capacitación técnica de mis empleados para que desempeñen mejor su trabajo?
5. ¿Me parece importante y me preocupo para que mis empleados reciban educación y sigan formándose profesionalmente?
6. ¿Considero la capacitación como una buena inversión para el negocio?
7. ¿Considero la capacitación como una obligación y/o como un gasto?

Hipótesis

Para los directivos de las micro y pequeñas empresas de México es importante la capacitación para enfrentar las consecuencias derivadas de la pandemia de COVID-19 en sus empresas y confrontarlo contra los cambios económicos derivados del nuevo gobierno de Estados Unidos.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la investigación:

En años anteriores partiendo del año 2022, En América Latina las empresas tienen en promedio un 21.2% de capacitación según el Banco Mundial (COFIDE, 2022), ahora ese porcentaje debe incrementarse de medida acelerada para lograr la permanencia de las empresas, por las secuelas económicas y ahora contar con un nuevo fenómeno como es el cambio de gobierno del país vecino, Estados Unidos, que ha lanzado muchas amenazas y planes arancelarios.

En la Tabla 25.1, se puede observar que de los directores de MIPES de León, Guanajuato que participaron en la presente investigación el 71% están muy de acuerdo y de acuerdo, a la pregunta “Recibo capacitación sobre aspectos técnicos de operación de mi empresa”.

Ahora contrastando este resultado, los directivos deberán enfocarse en capacitar a su personal en los aspectos técnicos y administrativos para lograr una mayor productividad tanto operativa como administrativa, con mayor enfoque para las empresas que exportan a los Estados Unidos.

Tabla 25.1

Recibo capacitación sobre aspectos técnicos de operación de mi empresa

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	171	45%
De acuerdo	97	26%
No sé / No aplica	70	18%
En desacuerdo	20	5%
Muy en desacuerdo	14	4%
No contestó	6	2%

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 25.2 muestra el número de personas que respondieron estar muy de acuerdo y de acuerdo a la pregunta Continuamente estoy mejorando la calidad de mis habilidades y conocimientos, es decir el 85% de los directores de MIPES.

Tabla 25.2

Continuamente estoy mejorando la calidad de mis habilidades y conocimientos

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	171	45%
De acuerdo	150	40%
No sé / No aplica	43	11%
En desacuerdo	7	2%
Muy en desacuerdo	1	0%
No contestó	6	2%

Fuente: Elaboración propia.

Con esta respuesta los directivos de este tipo de empresas están de acuerdo en que la capacitación mejora y facilita la productividad y competitividad al realizar con más facilidad sus actividades, cabe señalar que esta pregunta es la que obtuvo mayor porcentaje y al hacer el contraste contra el nuevo fenómeno económico en análisis esta será la forma de enfrentar los cambios económicos y financieros, que amenazan con afectar la estabilidad económica de las empresas en México.

Podemos observar en la Tabla 25.3 que los directivos de la MIPES manifestaron, estar Muy de acuerdo y De acuerdo en un 84% a la pregunta “Me preocupo y desarrollo las habilidades personales de mis trabajadores”.

Tabla 25.3

Me preocupo y desarrollo las habilidades personales de mis trabajadores

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	181	48%
De acuerdo	135	36%
No sé / No aplica	46	12%
En desacuerdo	5	1%
Muy en desacuerdo	5	1%
No contestó	6	2%

Fuente: Elaboración propia.

Con esta respuesta los directivos de las empresas en análisis se muestran preocupados porque sus colaboradores y ellos mismos tengan un constante desarrollo en sus habilidades para desarrollar sus actividades diarias, contrastando contra el fenómeno que puede desencadenar una crisis económica para las empresas en México esta es la segunda respuesta más

alta con un porcentaje de 84% de interés por los directivos. Estrategia que les funcionara para afrontar las decisiones de cambios económicos por el nuevo gobierno del país vecino.

En la Tabla 25.4. En relación a la pregunta cuatro “Procuro la capacitación técnica de mis empleados para que desempeñen mejor su trabajo”, el 81% de los participantes en esta investigación opinan que están Muy de acuerdo y de Acuerdo.

Tabla 25.4

Procuro la capacitación técnica de mis empleados para que desempeñen mejor su trabajo

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	181	48%
De acuerdo	126	33%
No sé / No aplica	55	15%
En desacuerdo	7	2%
Muy en desacuerdo	4	1%
No contestó	5	1%

Fuente: Elaboración propia.

Con esta respuesta del 81% con preocuparse por que sus colaboradores reciban capacitaciones técnicas para desempeñar mejor sus actividades, es una herramienta importante contra posibles tácticas económicas para beneficiar a sus propios empresarios de Estados Unidos afectando así la economía de las empresas de México.

En la Tabla 25.5, respecto de la pregunta “me parece importante y me preocupo para que mis empleados reciban educación y sigan formándose profesionalmente”, el 78% están Muy de acuerdo y De acuerdo.

Tabla 25.5

Me parece importante y me preocupo para que mis empleados reciban educación y sigan formándose profesionalmente

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	182	48%
De acuerdo	113	30%
No sé / No aplica	64	17%
En desacuerdo	9	2%
Muy en desacuerdo	4	1%
No contestó	6	2%

Fuente: Elaboración propia.

Analizando esta respuesta los directivos de las empresas MIPES, deben poner mucho interés en apoyar a sus colaboradores para que reciban su preparación adecuada para desarrollarse profesionalmente, esto para afrontar las secuelas económicas del COVID-19 y frenar los sucesos económicos por los cambios de gobierno.

En la Tabla 25.6, con respecto a la pregunta “considero la capacitación como una buena inversión para el negocio”, el 83% de los directivos están de acuerdo y muy de acuerdo. La capacitación a empleados, tiene un efecto positivo en el rendimiento de la organización; con la mejora de habilidades y el conocimiento, impacta en la satisfacción del personal y en el trabajo haciéndolos más productivos (Escuela Europea de Excelencia, 2017).

Tabla 25.6

Considero la capacitación como una buena inversión para el negocio

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	189	50%
De acuerdo	124	33%
No sé / No aplica	48	12%
En desacuerdo	6	2%
Muy en desacuerdo	5	1%
No contestó	6	2%

Fuente: Elaboración propia

Con esta respuesta en un 83%, que representa que los empresarios ven la capacitación para sus colaboradores y de manera propia como inversión que traerá buenos frutos como un incremento en la productividad y competitividad de sus productos y servicios, es confrontado contra el nuevo fenómeno el cambio de gobierno, permitirá contar con empresas y empresarios con visión al futuro que previenen e invierten desde el año 2022, para frenar una posible crisis económica derivada tal acontecimiento. Nuevo cambio de gobierno en el país de Estados Unidos.

La Tabla 25.7 muestra, la pregunta “considero la capacitación como una obligación y/o como un gasto”. El 69% de los directivos, están de acuerdo y muy de acuerdo en considerar la capacitación como una obligación y/o gasto.

Tabla 25.7

Considero la capacitación como una obligación y/o como un gasto

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	164	43%
De acuerdo	97	26%
No sé / No aplica	73	19%
En desacuerdo	11	3%
Muy en desacuerdo	27	7%
No contestó	6	2%

Fuente: Elaboración propia.

Cabe destacar que esta respuesta fue la que obtuvo un porcentaje más bajo, por el tipo de pregunta de ver la capacitación como una obligación o un gasto solo el 69% tiene esa consideración, al no quedarles claro que la capacitación de ninguna manera es una obligación, al contrario, si no se actualiza y capacita no podrá incrementar sus niveles de productividad y competitividad, tampoco hacerle frente al nuevo fenómeno. Al ver la capacitación una inversión y necesaria para contrarrestar ambos factores tanto como las secuelas económicas del COVID, como los cambios económicos por el nuevo gobierno de Estados Unidos.

Discusión

La presente investigación tiene por objetivo analizar la importancia de la capacitación para los directivos y los colaboradores para lograr la permanencia en las MIPES de León Guanajuato, México. Así es como el compromiso mostrado por los dueños ayudo a la continuidad de este tipo de negocios. La capacitación fue una herramienta estratégica para poder funcionar durante el cierre temporal de la mayoría de las empresas y como estas operaban a puerta cerrada para evitar contagios, ahora el contraste de ver la capacitación como estrategia de permanencia contra los cambios del nuevo gobierno, donde se vislumbra que los empresarios mexicanos podrían quedar, endeudados y quebrados contablemente hablando. Es la capacitación uno de los instrumentos que deberán emplear los directivos de las MIPES para adelantarse y frenar los acontecimientos económicos que dejaran los nuevos cambios sobre todo para la exportación al país de Estados Unidos.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos una vez aplicados los 7 ítems del instrumento de recolección de Relayn en la 8va. investigación anual en micro y pequeñas empresas (MIPES) 2022, “Diferencia en estrategias de gestión y habilidades directivas en las micro y pequeñas empresas Latinoamericanas del bloque VI que se refiere a la capacitación. Y al análisis reali-

zado y contrastado de cada una de las respuestas y considerando a la capacitación como una estrategia las respuestas dadas en la investigación 10 decima de RELAYN denominada “la ventaja competitiva de la micro y pequeña empresa”, cabe mencionar que la buena utilización de la capacitación será una ventaja o desventaja para las empresas de acuerdo a su uso adecuado podrán tener una estrategia idónea.

Muy importante destacar que la pregunta 6, fue la que obtuvo el más alto porcentaje con los criterios de muy de acuerdo y de acuerdo “considero la capacitación como una buena inversión para el negocio” representando un 83% se interpreta que los directores y directora de las Micro y pequeñas empresas de la ciudad de León, Guanajuato consideran la capacitación como una excelente inversión respuesta que contrasta con la estadística donde se señala que la capacitación es una oportunidad para las empresas, sin dejar de señalar como lo indica el Item 7.

También es importante destacar que la pregunta que obtuvo el menor porcentaje “considero la capacitación como una obligación y/o como un gasto” representando un 69%, se observa que la mayoría de los empresarios ven la capacitación como un gasto, debiendo mejorar su apreciación. Puesto que es una inversión muy importante que regresa reflejada en ventas.

Derivado de los resultados anteriores es muy importante considerar el tema de capacitación, considerando las secuelas económicas del COVID-19 y los cambios del nuevo gobierno de los Estados Unidos. La pandemia mostró la necesidad de la capacitación, situación reconocida por los directores de las MIPES, siendo esencial en un mundo después del Covid-19. Y Una estrategia de permanencia y una productividad y competitividad ante el nuevo fenómeno el cambio de gobierno en los Estados Unidos.

Referencias

- Avila, A, (2025) Capacitación a empresas vs medidas de Trump en Guanajuato, Guanajuato, México. Obtenido en: Capacitación a empresas vs medidas de Trump en Guanajuato, <https://www.msn.com/es-mx/noticias/mundo/capacitaci%C3%B3n-a-empresas-vs-medidas-de-trump-en-guanajuato/ar-AA1zRZA?ocid=BingNewsVerp>
- Capacitación Integral Empresarial. (15 de noviembre de 2022). Capacitación Integral empresarial. Obtenido de <https://capacitacionintegral.mx/>
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano, México, D.F.: McGraw Hill.
- Cofide. (15 de noviembre de 2022). cofide.mx. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/la-importancia-de-la-capacitacion-dentro-de-una-empresa>
- Escuela Europea de Excelencia. (17 de Septiembre de 2017). [escuelaeuropeaexcelencia](https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/09/razones-invertir-formacion-a-empleados/). Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/09/razones-invertir-formacion-a-empleados/>

- Hernández, G. (10 de Septiembre de 2021). El Economista. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/La-mitad-de-las-empresas-recorto-sus-programas-de-capacitacion-por-la-pandemia-20210909-0117.html>
- INEGI. (2020) Estudio sobre la demografía de los negocio, México INEGI
- Leyva Carreras, Alma Brenda, Cavazos Arroyo, Judith y Espejel Blanco Joel Enrique (2018), “Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pyme”, *Contaduría y Administración*, 63 (3), pp. 1-21.
- Organización Internacional del trabajo. (10 de septiembre de 2022). ilo.org. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_776795.pdf
- Parra-Penagos, C., & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131–143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Rodríguez, E. M. (1 de junio de 2022). *eleconomista*. <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Falta-de-capacitacion-laboral-impide-a-pymes-crear-20220601-0146.html>
- Sánchez (2013), “La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos”. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 38. ECORFAN, recuperado en: https://www.ecorfan.org/actas/A%20T%20I/A%20T%20I_7.pdf
- Vargas, F. (30 de setiembre de 2020). Organización internacional del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756090.pdf
- Zurita (2023), Retos de la Capacitación en México en el siglo XXI ¿Cambio o transformación?, *Revista de la Facultad de Filosofía y Letras*, recuperado en: Retos de la Capacitación en México en el siglo XXI ¿Cambio o transformación? - Revista F y L, <https://revistafyl.filos.unam.mx/retos-de-la-capacitacion-en-mexico-en-el-siglo-xxi-cambio-o-transformacion/>