



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE LAS MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS”. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA EN LOS ÚLTIMOS TRECE AÑOS

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Carmen Amelia Hernandez Bruno

Asesor:

Luis Edgar Tarmeño Bernuy

Lima - Perú

2018

DEDICATORIA

A mis padres Gracias, y a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de mi proyecto, apoyándome y brindándome todos sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

En estas líneas quiero agradecer aquellas personas que se tomaron un tiempo en hacer posible mi investigación, algunos de ellos fueron mi tía Miriam Bruno, quien me ayudo y apoyo en todo el proceso de mi investigación, asimismo a mi docente Luis Tarmeño por darse su tiempo, para brindarnos todo sus conocimientos, y agradezco principalmente a mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo pero sobre todo gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
0	
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	0
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO III: RESULTADOS	14
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	22
REFERENCIAS	25
ANEXOS	27

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: RELACIÓN DE UNIVERSIDADES / INSTITUCIONES, AUTORES, PAÍS, TÍTULO, EN LOS DIFERENTES ARTÍCULOS PUBLICADOS POR AÑO.....15

TABLA 2: RELACIÓN DE LOS AÑOS, AUTORES, TÍTULO Y DE LA DIMENSIÓN “IMPACTO DE CAPACITACIÓN EN LOS DIFERENTES ARTÍCULOS PUBLICADOS.....18

TABLA 3: RELACIÓN DE LOS AÑOS, AUTORES, TÍTULO Y DE LA DIMENSION “ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN” EN LOS DIFERENTES ARTÍCULOS PUBLICADOS20

TABLA 4: RELACIÓN DE LOS AÑOS, AUTORES, TÍTULO , Y LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LOS DIFERENTES ARTÍCULOS PUBLICADOS.....22

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: FLUJOGRAMA DE ESTRATEGIA DE BUSQUEDA EMPLEADA	14
---	----

RESUMEN

El presente artículo describe la importancia que tiene la capacitación en las pequeñas y medianas empresas (pymes), que tuvo como objetivo, determinar cómo las técnicas de capacitación influyen en la productividad de los microempresarios

Se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura, por medio de la técnica de selección bibliográfica por bola de nieve y el uso de una estrategia de búsqueda rigurosamente definida. La información recogida en revistas indexadas en la base de datos Scielo, Redalyc y Google Académico, en cuanto a las capacitaciones todavía no ha sido sistematizada convenientemente. La muestra estuvo compuesta por 24 artículos, producidas entre 2004 y 2017, para analizar las evidencias recogidas en diferentes investigaciones sobre las dimensiones: a) el impacto de la capacitación, b) estrategias de la capacitación, c) las necesidades de la capacitación, teniendo como conclusión que los programas de capacitación, debe ser pilar para las pymes, ya que permitirá que las personas que forman las empresas de este tamaño cuenten con las competencias necesarias para que la empresa sea más productiva, de tal forma que los programas de Capacitación, constituyen una de las mejores inversiones en recursos humanos

PALABRAS CLAVES: Capacitación, necesidades, estrategias, impacto,

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado en los últimos 13 años se ha visto como distintas empresas en Latinoamérica, están aplicando un conjunto de estrategias para el desarrollo y mejoramiento de su productividad, dentro de ellos, es importante el manejo de los recursos, financieros, humanos, sistemas, insumos, bienes muebles e inmuebles, de una manera ordenada, armónica y generalizada (Martín, 2009, pág. 3). Si bien la productividad es lo que le da a las empresa la oportunidad de mantenerse en el mercado, la capacitación es un factor clave para desarrollar las habilidades de los trabajadores de tal forma que los programas de Capacitación, constituyen una de las mejores inversiones en recursos humanos, es necesario que las organizaciones mantenga el índice del crecimiento económico sin perder la línea respectiva con el desarrollo humano es por ello que se debe pensar en las personas como recurso vital y principal, ya que el trabajo que nos van a brindar es un factor de producción y desarrollo que va contribuir eficazmente en la organización. En relación con la capacitación, Mondy, R & Noe, (2005, pág.202) señalan que es, “una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño”, citado por (Bermúdez, 2015, pág. 6) , en otras palabras a través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad. (Reynoso, 2007, pág. 5) . Mondy, R & Noe (2005, pág. 202), afirman, además, que “capacitación y desarrollo son el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional”, citado por (Bermúdez, 2015, pág. 6) . La capacitación hace un papel muy importante para el fortalecimiento de los trabajadores porque educa, brinda conocimientos y habilidades que son necesarios para el surgimiento profesional de los trabajadores de tal forma que ellos verán la formación como una importante adición a su crecimiento profesional y mediante ello se adaptarán para una mejora, tanto en lo personal y organizacional teniendo como resultado significativos retornos para la empresa.

Cabe resaltar que los programas de capacitación resultan ser estimulantes y esenciales para el desarrollo de las habilidades de los empleados por tanto se exige cada vez más, destinar importantes recursos a la preparación de los empleados, hoy en día la capacitación se ha convertido para muchas empresas en una de sus principales herramientas para no sólo mejorar y eficientar su procesos productivos, sino también para insertarse de mejor manera en un mercado cada vez más competitivo , Además, a nivel de reorganización de la producción mundial, la capacitación se caracteriza como el instrumento idóneo para que los trabajadores tengan los conocimientos, habilidades y destrezas para enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación *productiva de manera competente y provechosa*. (Reynoso, 2007). Sin embargo esto no ocurre en las medianas y pequeñas empresas, ya que ha cobrado importancia creciente la problemática relacionada con la

falta de capacitación y su impacto en el desempeño individual y organizacional ya que muchos microempresarios no están dispuestos a pagar por un programa de capacitación, ellos lo ven como un gasto y no como una inversión, en consecuencia tendrán como resultado el impedimento para que puedan desarrollarse y establecerse plenamente en el mercado, a pesar que las medianas y pequeñas empresas desempeñan un papel fundamental como generadoras de empleo y fuentes de innovación. Para (Rodríguez, 2002: 305). Un factor que origina esta deficiencia es “la inexperiencia y la falta de capacitación del microempresario. Pareciera que es muy fácil integrarse a una pequeña empresa de servicio o producción, ya que se parte de la creencia que se necesita poco personal calificado. Sin embargo, no basta conocer un oficio, es indispensable la capacitación formal y experiencia para contribuir a la efectividad de las pequeñas empresas” citado por: (Añez Hernández, 2009). Por consiguiente debemos destacar la importancia de contribuir, fomentar y fortalecer los programas de capacitación a los microempresarios para que de esa manera su impacto sea productivo y más positivo en la economía nacional, debemos destacar que es de suma importancia evaluar el impacto de la capacitación ya que será el conjunto de cambios duraderos y favorables tanto a nivel competitivo, como el de los conocimientos, habilidades y destrezas, de toda la organización, involucrando así ,tanto a la alta Gerencia como a los trabajadores, esto servirá para mejorarla calidad , la eficacia, eficiencia y competitividad de tal forma que beneficiara a la organización dándoles un valor agregado a las actividades desarrolladas en las entidades . Por otro lado, *Lattman et al, 1992 y Martín (2001)*, “*indican que el propósito de toda capacitación es formar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, que favorezcan la promoción del empleado y la eliminación de las deficiencias existentes*”, citado por (Martín, 2009, pág. 4)

En este sentido, Rodríguez (1999) define la determinación de las necesidades de capacitación como una actividad permanente, sistemática y planificada, que permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y los desafíos que generan los cambios en el entorno, los cuales es necesario enfrentar a largo plazo en lo relacionado con la capacitación, incluyendo la de los directivos, citado por (Lay, 2005, pág. 3), en ello coinciden Koontz y Weihrich (1991), quienes plantean que es importante tener en consideración las necesidades de la empresa y sus planes hacia el futuro, siempre que las necesidades de capacitación se tengan en cuenta no solo para los diferentes niveles de jerarquía, sino también para cada persona en específico, citado por (Lay, 2005, pág. 3). Sabemos que la puesta en práctica de un programa de Capacitación va a depender mucho de la actitud de los gerentes, ya que son ellos los responsables del lineamiento de la organización sin embargo muchos de ellos no le toman importancia, lo ven como una pérdida de tiempo que no es necesaria, este es un factor negativo lo cual ocasiona pérdida y en varios casos la extinción de los negocios por el nivel de productividad, es por ello que muchos microempresarios no pueden triunfar en los negocios aún siendo personas tan ingeniosas y creativas, debido a la falta de procesos de gestión y principalmente por falta de capacitación. Consecuentemente, por esa razón estamos planteando como problema de investigación la siguiente pregunta: ¿De qué manera las técnicas de capacitación

influyen en la productividad en el sector de las medianas y pequeñas empresas? Según Rojas Soriano (2006), *“plantear un problema desde una perspectiva científica significa reducirlo a sus aspectos y relaciones fundamentales, a fin de poder iniciar su estudio intensivo; pero la reducción por la vía del recurso de abstracción no significa de modo alguno simplificar el análisis científico de la realidad social”*, citado por (Bermúdez, 2015, pág. 4). La presente propuesta de investigación tiene como objetivo determinar cómo las técnicas de capacitación influyen en la productividad laboral en el sector de las medianas y pequeñas empresas, de tal forma que los microempresarios logren tener una visión amplia de la forma de operar sus negocios, sus responsabilidades y las exigencias del mercado. De esta manera podrán ser más eficientes en su accionar y contribuir a mejorar la calidad de vida de todos los que forman parte del entorno corporativo al que pertenecen.

METODOLOGÍA

El presente estudio, de revisión sistemática de la literatura, es definido como “un método sistemático, explícito y reproducible para identificar, evaluar y sintetizar el cuerpo existente del trabajo realizado y registrado por investigadores, académicos y profesionales” (Fink, 2005, pág. 3). Se trata de una “síntesis de la evidencia disponible” en tanto representa un “estudio de estudios” (Manterola, 2009, pág. 897). El presente artículo de revisión sistemática, se analizaron y sintetizaron mediante las evidencias encontradas en investigaciones en torno a la pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico: ¿De qué manera las técnicas de capacitación influyen en la productividad laboral en el sector de las medianas y pequeñas empresas?, mediante esta pregunta de investigación la recopilación de información que emerge ante la necesidad de conocer de manera sintética los resultados de las investigaciones. Las revisiones narrativas son el primer proceso desarrollado para tal fin. Por ende la finalidad es obtener datos sobre las técnicas de capacitación y cómo influyen en la productividad de las pequeñas empresas, la información recabada se resumió minuciosamente para posteriormente analizarla, a fin de extraer de ella generalizaciones significativas que contribuyeran al conocimiento, de cuáles son esas recopilar información requerida para el objetivo del estudio.

De acuerdo con lo anterior, se han desarrollado metodologías para definir procesos jerárquicos de selección de la literatura científica, teniendo en cuenta criterios de calidad y de disminución de sesgos en la selección de los estudios incluidos en las revisiones sistemáticas. Por tanto para el proceso de recolección de datos se utilizó como referencia una base de datos de Excel, donde tenía toda la información de cada artículo investigado, el cual me permitió mapear todos mis procesos de recolección de datos de los siguientes campos: año de publicación, país, institución, base de datos, buscadores, autores, títulos, palabras claves, breve resumen, fuentes entre otros para eso se definieron como descriptores los siguientes términos que me ayudaron a encontrar y responder a la pregunta de investigación: “to Capacitate” “ Training”, “Productivity”, “smaller companies”, “needs”. Por especialidad de la búsqueda de la literatura científica, se diseñó un protocolo con la combinación de los términos establecidos y los operadores booleano :[(“Training”,OR “Productivity) AND (“smaller companies” OR “ needs)]. Igualmente se definió como base de datos especializada para la búsqueda *Scielo.org* (*Scientific Electronic Library Online*) utilizando las siguientes palabras clave: capacitación, pymes, necesidades de capacitación, además los artículos de la base de datos *Redalyc.org*, utilizando las siguientes palabras clave: capacitación, pymes, necesidades de capacitación, capacitación. Se escogieron estos descriptores dada la naturaleza tan amplia del concepto, tal como se ha reflejado en el apartado anterior. En este estudio, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: artículos publicados en la base, Google académico, Scielo y Redalyc entre los años 2004 y 2017, cuyo tópico central fuese el Estudio sobre las técnicas de capacitación y su influencia en la productividad laboral, en el sector de las Medianas y pequeñas empresas.

Las rutas específicas de búsqueda se describen a continuación:

Scielo:

["(Training", OR "Productivity) AND ("smaller companies" OR "needs)"]

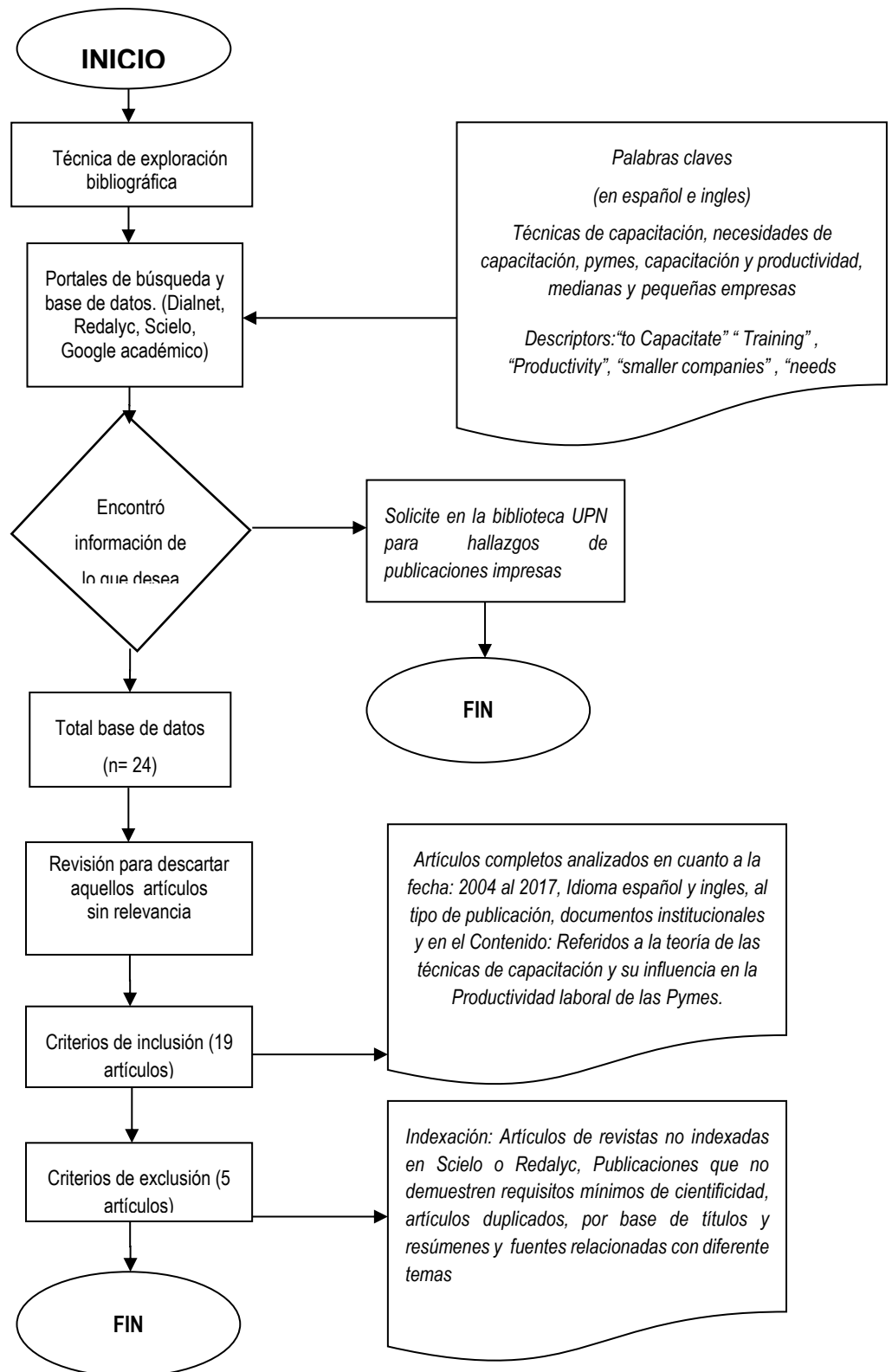
Redalyc:

["(Training", OR "Productivity) AND ("smaller companies" OR "needs)"]

Criteria de inclusión y de exclusión

Se incluyeron artículos originales publicados en bases de datos científicas indexadas, en idioma español entre los años 2004 y 2017, que fueron, Google Académico, Dialnet, Scielo y Redalyc). Mediante estas bases de datos pusimos las palabras claves mencionadas:, Capacitación, necesidades, estrategias, impacto, que dio como resultado artículos en idioma español y en inglés. En cuanto a esta designación, se procedió al criterio de inclusión, que fue elegir todo aquellos artículos científicos encontrados, que tuvieran similitud con nuestro tema a investigar. Por otro lado separamos todo aquellos artículos que estén dentro de nuestro parámetro de tiempo a investigar necesitábamos contar con la descripción detallada de los participantes del estudio de investigación, y del lugar en el que se estudiaron de manera tal que los lectores puedan evaluar la validez externa (posibilidad de generalizar los datos) de los resultados del estudio y sobre el cual se hiciera énfasis en aspectos de tipo educativo desde las esferas de la gestión académica, curricular y del bienestar en la institución, de tal forma que se considero 24 artículos de investigación de los cuales 5 artículos están en criterio de exclusión, pues no presentaba las características necesarias para el estudio ,algunos de ellos por ser estudios de temáticas específicas, ya que eran artículos incompletos y de estudios duplicados dándole menos viabilidad a la información por ende no fueron tomados en cuenta .

Figura 1: Estrategia de búsqueda empleada



Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

La búsqueda de artículos en las bases de datos dio como resultado un total de 24 artículos originales en el periodo de tiempo de 2004 a 2017, que fueron distribuidos de la siguiente manera: Scielo, 7 artículos; Dialnet, 1 artículo; Redalyc 10 artículos; Google Académico 3 artículos; y Google, 3 artículos. A partir de este número total de artículos, se descartaron todos aquellos artículos que no tenían texto completo, por un lado se eliminaron artículos que aparecían duplicados, asimismo se aplicaron criterios de inclusión y de exclusión hasta la obtención de un número final de 19 artículos para la presentación de resultados, cerca del 87% de todos los recogidos e incluidos en esta investigación. Según el diseño, de los estudios analizados en el presente trabajo fueron identificados como revisiones; doce, como descriptivos; dos, como exploratorias; una, cuantitativa y una, cualitativa. La mayoría de los artículos empíricos recogidos utilizaron la población universitaria. La ubicación geográfica de los países, a los que pertenecen las universidades o identificadas en el estudio, evidencia que el tema es de interés global, donde Cuba, Venezuela y Colombia cuentan con el mayor número de instituciones referidas en los artículos, con un total de quince instituciones, seguidas por, tres en Costa Rica, mientras que en los demás países la representación dada sólo por una o dos instituciones.

En los 19 artículos seleccionados se procedió a la identificación de la relación de universidades /Institutos, autores, título de la investigación y año de referencia, que son objeto de estudio para la presente revisión sistemática

Tabla 1. Relación de Universidades/ Institución, autores, título, referenciadas en los diferentes artículos publicados por año

Universidades /Institutos	Autores	Títulos	Año
Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIII/No. 3	Migdalia Palmero Peña, Milda Padrón Díaz, Jorge Enrique Rizo-Hernández, Lázaro Tejo Rodríguez, Yosbel Rodríguez Medina, Carlos Alberto Torres-Sucu	Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque	2012
Ingeniare. Revista chilena de ingeniería,	Renier Esquivei García, Gerardo Félix Benjamín, Rafael Bello Pérez	Evaluación del impacto de la capacitación con lógica difusa	2014
Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 33, mayo-agosto, 2011, pp. 1-22	Pérez, Giovanni; Pineda, Uriel; Arango, Martín D.	La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa	2011
Fundación Universitaria Católica del Norte	López Boudet, Roberto; Reyes Vidal, Yadira; Molina Álvarez, Ana Teresa	Evaluación del impacto de la capacitación en directivos de instalaciones turísticas	2017
Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2010) - Volumen 8, N. 5 ACIMED	Joaquín Gairín Sallán	La evaluación del impacto en Programas de Formación	2010

versión impresa ISSN 1024-9435 ACIMED v.17 n.4	María del Carmen González; Consuelo Tarragó Montalvo	Capacitación para el cambio	2008
Revista Avanzada Científica Vol. 13 No. 3	Lleana Sarmentero Bon, Pavel Alonso Elizondo, Manuel Zamora Rodríguez, Leolimar Arreche	El impacto de la capacitación, algunas consideraciones a partir de una experiencia de su evaluación en un Hotel Todo Incluido.	2010
Revista Negotium / Ciencias Gerenciales Año 2 / N° 6	Jaime José Gil Domínguez	La Gestión empresarial bajo el enfoque de las organizaciones inteligentes en la sociedad de la información	2006
Universidad EAFIT	Cynthia Alejandra Rueda Contreras, Karla Paola Jiménez Almaguer, Yesenia Sánchez Tova	Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos	2015
Revistas Pastos y Forrajes "Indio Hatuey" Matanzas, Cuba	Lay, María T.; Suárez, J.; Zamora, M.	Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. II. Determinación de las necesidades de capacitación individuales	2005
Revista de las Sedes Regionales. Universidad de Costa Rica	Luis Alberto Bermúdez Carrillo	Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes	2015
Universidad Estatal S. Bolívar, Guaranda	Lázaro Ulises Muñoz Carine, Ramón Antonio Rodríguez Piña	Modelo para la medición del impacto de capacitación en instalaciones turísticas	2017
Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, Universidad Nacional Autónoma de México	Reynoso Castillo, Carlos	Notas sobre la Capacitación en México	2007
Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099	Ana B. Lago	Capacitación en Planificación Estratégica. Impulso del Desarrollo Local con Microempresas	2013
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO),	Fátima Ponce Regalado, Emilio Zevallos Vallejos	La innovación en la micro y la pequeña empresa	2015
Universidad del Centro Educativo Latinoamericano	Gabriela Guiñazú	Capacitación efectiva en la empresa	2004
Estud.gerenc. vol.20 no.93 Cali Oct./Dec	Francisco Velasquez Vasquez	La Estrategia, La estructura y las Formas de Asociación: Fuentes de ventaja competitiva para las Pymes Colombianas	2004
Revista de Ciencias Sociales	Acosta, Ana; Villegas de Aizpúrua, Esmeralda; Mavárez, Edgar	La capacitación gerencial en pequeñas y medianas industrias (PYMIs) zulianas	2004
Rev. esc.adm.neg. No. 82	Mario Alberto Martínez Rojas, Gloria Cristina Palos Cerda, José G. Vargas Hernández	Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí	2017

Rev Ciencias Médicas vol.17 no.4 Pinar del Río	Omar Medardo Martín Sánchez	Estrategia de capacitación integrada para directivos de la salud pública	2013
Universidad del Zulia	Añez Hernández, Carmen; Nava, Yuneska	Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas	2009
Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT)	Ernesto Abdala	La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica	2009
Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social Print versión ISSN 1409- 1259 Rev. cienc. adm. financ. segur. Soc. vol.12 n.1 San Jos	Efrén Méndez Morales	El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es un Asunto Local	2004
Universidad del Zulia Punto Fijo	Hugo Martín Moreno, Roberto Espíritu Olmos, Víctor Aparicio Rosas, Alfredo Salvador Cárdenas	Capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Tecomàn, Colima, México	2009

Fuente: Elaboración Propia

Según la revisión sistemática realizada a 19 artículos científicos alineados a los criterios de búsqueda correspondientes, se agruparon los artículos en tres dimensiones de relevancia en la literatura las cuales coinciden en la mayoría de las investigaciones y han sido asociadas de la siguiente manera: 1) El impacto de la capacitación 2) Estrategias de la capacitación 3) Necesidades de la capacitación en las Pymes

Sobre el impacto de la capacitación

Se refiere que la capacitación es una oportunidad, es un mecanismo de mejoramiento personal que beneficia sin duda a la empresa porque así tiene colaboradores con más pericia y capaces de resolver situaciones complejas y tomar decisiones acertadas para bien de la empresa, los clientes, los dueños, etc. , gana la empresa porque puede construir equipos de gente capaz de afrontar cargos diversos, personas que pueden representar la organización con altura, gente llamada a ser líder en cada uno de sus procesos.

Por sus características, se entendió que el que más se adecua a la realidad del sistema empresarial cubano, es el modelo de gestión por competencias. El procedimiento que se presenta en los artículos, permite la integración de las competencias de los directivos y la consecución de perfiles de competencias alineadas con la estrategia empresarial, constituyendo un pilar fundamental para el alcance de los objetivos estratégicos. Este procedimiento considera como elemento primordial determinar las competencias claves de los directivos, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje, que permiten definir el plan de desarrollo individual y las acciones de capacitación necesarias que contribuyan a obtener un desempeño superior de los directivos y de la organización.

El procedimiento es útil para la retroalimentación y posterior toma de decisiones al respecto. Los autores describieron el proceso de capacitación como un factor de gran importancia y la empresa no debe considerarlo como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia en los negocios como ‘un proceso que supone una orientación proactiva del alumno para guiar su propio aprendizaje Por ende es de suma importancia crear un sistema inteligente, definido como sistema de inferencia difusa, que permita evaluar el impacto de la capacitación y constituye una herramienta que permite tomar decisiones en la definición de acciones para mejorar la capacitación empresarial. (López, 2017, pág. 7) & (Rueda, 2015) & (Esquivei, 2014, pág. 1) & (Palmero. M., 2012)

En los artículos seleccionados se procedió a la identificación de la relación de la primera dimensión “Impacto de la Capacitación”, el año, autores y título que son objeto de estudio para la presente revisión sistemática

Tabla N° 2. Relación de Año, autores, título, y la primera dimensión Impacto de la capacitación encontrada en los diferentes artículos

Año	Autor	Título	Impacto de la capacitación
2017	López Boudet, Roberto; Reyes Vidal, Yadira; Molina Álvarez, Ana Teresa	Evaluación del impacto de la capacitación en directivos de instalaciones turísticas	Es de suma importancia evaluar el impacto de la capacitación como el camino o conjunto de cambios duraderos y favorables en el nivel de competencias en los conocimientos, habilidades, actitudes o comportamientos de los directivos o trabajadores en general como resultado de la ejecución de acciones de enseñanza-aprendizaje, mejorando la eficacia, eficiencia y competitividad que introducen valor agregado a las actividades desarrolladas en las entidades (Esquivei et al., 2014).
2015	Cynthia Alejandra Rueda Contreras, Karla Paola Jimenez, Almaguer, Yesenia Sánchez Tovar	Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos	Su objetivo es investigar los efectos de tres prácticas de gestión de recursos humanos (capacitación, selección de personal y compensación) en el éxito de proyectos, medido bajo las percepciones de los gerentes de proyectos sobre los parámetros de costo, tiempo y calidad (eficiencia de proyectos) con los que terminan sus proyectos. Los resultados de este análisis muestran una influencia positiva de la capacitación y compensación en la eficiencia de proyectos, la cual tiene implicaciones importantes para los directivos de este tipo de empresas interesados en mejorar la eficiencia de los proyectos que realizan, pues no todos los elementos analizados tienen la misma repercusión sobre sus resultados.

2014	Renier Esquivei García, Gerardo Félix Benjamín, Rafael Bello Pérez	Evaluación del impacto de la capacitación con lógica difusa	El capital humano, como componente inherente a toda empresa, está conformado por un grupo de variables que agregan valor, por lo tanto, su medición es punto focal en las organizaciones del siglo XXI. Desafortunadamente, por el carácter intangible y calificativo de algunos de sus componentes, su medición y control presentan dificultades. El presente artículo propone, mediante el uso de herramientas basadas en la lógica difusa, evaluar el impacto de la capacitación en las empresas, aplicando el razonamiento propio de la lógica difusa a fin de complementar y extender la lógica clásica. El trabajo de ingeniería del conocimiento está basado en el conocimiento de los expertos, en el cual se identificaron los factores que incidían en el proceso, se modelaron estas como variables lingüísticas, se derivó un conjunto de reglas difusas para medir cualitativamente el impacto de la capacitación, se realizó una implementación de una aplicación en Matlab y se propuso un conjunto de casos al sistema con los que se obtuvieron muy buenos resultados.
2012	Migdalia Palmero, Milda Padrón, Jorge Rizo, Lázaro Tejo, Yosbel Rodríguez, Carlos Torres	Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque	En la actualidad se exige cada vez más, destinar importantes recursos a la preparación de los directivos para hacerlos más competentes en su trabajo y de esa manera, contribuir a lograr un mejor desempeño en la organización. Este trabajo se concibe en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque, con el objetivo central de elaborar un procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación de sus cuadros y reservas, basado en la Norma Cubana de Gestión del Capital Humano, que contribuya a elevar el desempeño de sus directivos y el de la organización. El procedimiento puede ser útil como herramienta para ser aplicada con sistematicidad, teniendo en cuenta los principios del proceso de capacitación, el cumplimiento de las premisas que se abordan en el trabajo, así como la secuencia de pasos, responsabilidades, el establecimiento de indicadores y la aplicación de instrumentos de medición; pero, por sobre todas las cosas, si se tiene en cuenta como mecanismo de retroalimentación y mejora continua del proceso de evaluación del impacto de la capacitación de los directivos.

Fuente: Elaboración Propia

Sobre las estrategias de Capacitación

Mediante los artículos investigados determinamos que esta dimensión nos menciona que la estrategia de capacitación basada en competencias, se enfoca en la obtención de avances mediante realizaciones laborales concretas, observables y medibles. Sabemos que dentro de las organizaciones es muy importante la implementación de estrategias, de herramientas de comunicación, información y nuevas metodologías de capacitación, las cuales permitan la retroalimentación y la buena gestión de los procesos comunicativos dentro de la misma. Cubrir las necesidades y debilidades del sistema de capacitación dentro de la organización dinamiza las labores de trabajo dentro de la empresa. Los artículos de información blindados nos dice que la planificación estratégica de capacitación permea todos los ámbitos públicos, privados, micro, macro;

por tanto, la inclusión de la misma es fundamental en todos los niveles. Ahora bien considerando el impacto de las microempresas a nivel mundial se hace perentoria la capacitación del recurso humano de las mismas en planificación estratégica no solo para su desarrollo y sostenibilidad individual en el tiempo, sino como desarrollo y sostenibilidad del colectivo impulsando el desarrollo local y su incidencia a nivel regional y mundial. Esta capacitación requiere obviamente una estrategia marco que permita la suma de voluntades del sector micro empresarial, académico y gubernamental para su viabilidad. Esto podría concretarse con un acuerdo entre el gobierno local (gubernamental), la (s) institución (es) de educación superior circunscritas en la localidad a través del servicio comunitario a prestar por sus futuros egresados y los docentes- investigadores adscritos a los centros de investigación de dichas instituciones (académico) como parte de la responsabilidad social que se debe al colectivo. El objetivo de esta dimensión es contribuir al desarrollo de las competencias básicas de los directivos y reservas para la aplicación de modernas técnicas de dirección, con énfasis en el trabajo en equipo, que posibilitaran incrementar continuamente la calidad organizacional de los servicios. (Lago, 2013) & (Omar. Martín, 2013) & (Velasquez Vasquez, 2004) & (Martín Sanchez, 2013)

En los artículos seleccionados se procedió a la identificación de la segunda dimensión “Estrategias de Capacitación”, el año, autores y título de la investigación, que son objeto de estudio para la presente revisión sistemática

Tabla N° 3. Relación de Año, autores, título, y de la segunda dimensión Estrategias de Capacitación, encontrados en los diferentes artículos

Año	Autor	Título	Estrategias de Capacitación
2013	Ana , B. Lago	Capacitación en Planificación Estratégica. Impulso del Desarrollo Local con Microempresas	Esta capacitación requiere obviamente una estrategia marco que permita la suma de voluntades del sector micro empresaria académico y gubernamental para su viabilidad. Esto podrá concretarse con un acuerdo entre el gobierno local (gubernamental), la (s) institución (es) de educación superior circunscritas en la localidad a través del servicio comunitario a prestar por sus futuros egresados y los docentes- investigadores adscritos a los centros de investigación de dichas instituciones (académico) como parte de la responsabilidad social que se debe al colectivo.
2004	Francisco Velásquez Vásquez	La Estrategia, La estructura y las Formas de Asociación: Fuentes de ventaja competitiva para las Pymes Colombianas	La importancia de la estrategia, de la estructura y de las forma de asociación de las pequeñas y medianas empresa colombianas (Pymes) como fuentes de ventajas competitivas e el entorno internacional. Las economías del mundo entero ha dirigido su atención hacia el desarrollo y la protección de la pequeñas y medianas empresas (Pymes), pues se ha identificado como un sector que en los últimos años est aportando de manera creciente más puntos al PIB de los países: independientemente del nivel de desarrollo que estos tengan "Hace algún tiempo se pensaba que el ideal era crez estructuras empresariales más grandes, más complejas y má jerarquizadas; pero todo este modelo ha sufrido un cambi sustancial cuando se analiza el éxito de la industria japonesa, d la italiana y de otros grupos empresariales en el context mundial, la verdad es que la estructura es totalmente diferente

2013	Omar Medardo Martín Sánchez	Estrategia de capacitación integrada para directivos de la salud pública	Es evidente hoy día que las necesidades de capacitación no cesan. Los cambios en la economía mundial, la introducción de nuevas tecnologías, la aplicación práctica de teorías escritas desde el siglo anterior y la realidad de cada contexto, reclaman con urgencia introducir estrategias novedosas que hagan mejorar continuamente el desempeño de los trabajadores en general y de los directivos en particular. Toda organización efectiva necesita realizar acciones concretas para sus miembros y aunque el desempeño de las funciones de dirección constituye una escuela insustituible, es necesario abreviar el tiempo de aprendizaje de los dirigentes que permitan modelar los problemas reales que en la actividad de dirección se presentan y que garanticen una asimilación activa
------	--------------------------------	--	--

Fuente: *Elaboración Propia*

Sobre las necesidades de la capacitación en las Pymes

En lo que respecta a las necesidades de capacitación propiamente identificadas, se hallaron tres artículos donde menciona las necesidades que tiene los microempresarios en lo que se respecta a la asesoría legal, administrativa, modelos de gestión, es decir aquellas áreas de gestión identificados en las pymes , a los que se refiera a la capacidad administrativa y estratégica de la pyme. Mediante esta dimensión, la empresa tendrá que reconocer su perfil estratégico, la misión, la visión y los objetivos de la empresa. Además, está la descripción y el entendimiento del proceso administrativo, el proceso de innovación y cómo hacer que los productos tengan un valor agregado, y cuáles estrategias potenciar para llevarlos al mercado. Hoy en día la capacitación se ha convertido para muchas empresas en una de sus principales herramientas para no sólo mejorar y eficientar su procesos productivos, sino también para insertarse de mejor manera en un mercado cada vez más competitivo. Además, a nivel de reorganización de la producción mundial, la capacitación se caracteriza como el instrumento idóneo para que los trabajadores tengan los conocimientos, habilidades y destrezas para enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación productiva de manera competente y provechosa través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad,

Para muchos expertos en el tema, la educación y la capacitación son fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores; al mismo tiempo, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo. (Guiñazú, 2004) & (Méndez Morales, 2004) & (González, 2008)

En los artículos seleccionados se procedió a la identificación de la tercera dimensión “Necesidades de Capacitación”, el año, autores y título de la investigación, que son objeto de estudio para la presente revisión sistemática

Tabla N° 4. Relación de Año, autores, título, y la tercera dimensión las necesidades de la capacitación encontrados en los diferentes artículos

Año	Autor	Título	Necesidades de la capacitación
2004	Gabriela Guiñazú	Capacitación efectiva en la empresa	<p>Analizar las necesidades de capacitación significa discernir si la necesidad detectada corresponde a una carencia de conocimientos, habilidades o actitudes, o si estamos frente a otro tipo de demanda.</p> <p>“Evaluar es interrogarse sobre el valor, el alcance, el sentido de la acción a emprender. La necesidad de capacitación es una brecha entre lo que requiere el puesto y el perfil de las personas. Se presenta cuando en la ejecución de una tarea o función quienes deben hacerlo carecen de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para desempeñarla correctamente. Los conocimientos son datos o conjunto de datos que nos remiten a un concepto. Constituyen el saber. Las habilidades describen una acción y requieren el uso de algún conocimiento, es decir, ponen los conocimientos en acción. Constituyen el poder. Las actitudes son el conjunto de predisposiciones, posturas personales, formas de ver las cosas con que se encara una acción. Condicionan el desarrollo y calidad de la acción. Constituyen el querer</p>
2007	Efrén Méndez Morales	El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es un Asunto Local	<p>Al considerar las necesidades de capacitación y formación debe tenerse en cuenta que éstas constituyen el insumo necesario para el diseño del Plan de Capacitación de los funcionarios. Por sí solo un DNC no tiene mucho alcance sino se logra transformar las necesidades encontradas en actividades educativas que cambien o direccionen la actitud, capacidad y calidad de las personas para hacer las cosas de acuerdo con la planificación estratégica de cada unidad, en cumplimiento de las políticas institucionales. Un buen diagnóstico de necesidades será el punto de partida bajo el que se sustentarán las acciones de capacitación y formación que generarán impacto en los trabajadores y por ende en la prestación de los servicios de salud y seguridad social a la población costarricense</p>
2008	María del Carmen González; Consuelo Tarragó Montalvo	Capacitación para el cambio	<p>Se han de determinar claramente cuáles son las necesidades de capacitación existentes en la organización y, al mismo tiempo, definir el tipo de capacitación idóneo: capacitación teórica, práctica, técnica, específica, psicológica, etcétera. En el caso de la capacitación para el cambio, estas necesidades se deben definir de acuerdo con el cambio organizacional que se desea realizar. Con frecuencia, deben combinarse varias de estas formas de capacitación, por ejemplo: práctica-psicológica, técnica-vivencial, etcétera</p>

Fuente: Elaboración Propia

DISCUSION

Como resultado del desarrollo de la investigación bibliográfica se ha mostrado que un número representativo de estudios empíricos definen a la capacitación hace un papel muy importante para las organizaciones de todo tipo. Todas, tanto las privadas como públicas, ya sean para pequeñas y grandes empresas ya que hoy día exhiben especial interés en la formación y desarrollo de sus colaboradores teniendo como resultado para la mejorara de la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales.

El objetivo fue determinar cómo las técnicas de capacitación influyen en la productividad laboral en el sector de las medianas y pequeñas empresas. Se identificaron tres grupos de dimensiones, que coinciden de manera significativa con la mayoría de trabajos de literatura científica en artículos y revistas indexadas que fueron consideradas por 19 autores en la presente revisión sistemática como son: El impacto de la capacitación donde los autores precisaron que la capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad laboral, en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia del trabajo) a esas necesidades. Es un proceso sistemático que se basa en las necesidades actuales y perspectivas de una entidad cualquiera, grupo de individuos o persona, el cual está orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, que posibilite su desarrollo integral y dirigido a elevar la efectividad de (Palmero Peña, 2012), señalo, que el proceso de capacitación es un factor de gran importancia y la empresa no debe considerarlo como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia en los negocios, compartimos con esta información porque la capacitación es un programa que educa, brinda conocimientos y habilidades que son necesarios para el surgimiento profesional de los trabajadores de tal forma que ellos verán la formación como una importante adición a su crecimiento profesional y mediante ello se adaptarán para una mejora, tanto en lo personal y organizacional. Sabemos que la efectividad de la capacitación estará determinada por la precisión con que sean identificadas las necesidades iniciales en correspondencia con las competencias para el cargo. La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto, (Méndez Morales E. , 2004)señalo, que al considerar las necesidades de capacitación y formación debe tenerse en cuenta que éstas constituyen el insumo necesario para el diseño del Plan de Capacitación de los funcionarios. Por sí solo un Diagnostico de necesidades de Capacitación, no tiene mucho alcance si no se logra transformar las necesidades encontradas en actividades educativas que cambien o direccionen la actitud, capacidad y calidad de las personas para hacer las cosas de acuerdo con la planificación estratégica de cada unidad, en cumplimiento de las políticas institucionales, compartimos con esta información ya que hoy en día los cambios de personal son expuestos por la falta de capacitación,

dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa. El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las áreas, cabe resaltar que una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona. Por ende cada organización requiere de un plan estratégico de capacitación. (Martín Sanchez, 2013, pág. 1) Señalo, que hoy las necesidades de capacitación no cesan. Los cambios en la economía mundial, la introducción de nuevas tecnologías, la aplicación práctica de teorías escritas desde el siglo anterior y la realidad de cada contexto, reclaman con urgencia introducir estrategias novedosas que hagan mejorar continuamente el desempeño de los trabajadores en general y de los directivos en particular. Toda organización efectiva necesita realizar acciones concretas para sus miembros y aunque el desempeño de las funciones de dirección constituye una escuela insustituible, es necesario abreviar el tiempo de aprendizaje de los dirigentes que permitan modelar los problemas reales que en la actividad de dirección se presentan y que garanticen una asimilación activa, comparto con lo expuesto, sin embargo sabemos que muchos microempresarios empresa no toman en cuenta como factor importante a los programas de Capacitación ya que lo ven como un gasto más, como una pérdida de tiempo que no es necesaria para la productividad de la organización, aún así sabiendo que a nivel nacional las pymes forman parte de la actividad productiva del país. La falta de capacitación es un factor negativo lo cual ocasiona pérdida y en varios casos la extinción de los negocios por el nivel de productividad, es por ello que muchos microempresarios no pueden triunfar en los negocios aún siendo personas tan ingeniosas y creativas, debido a la falta de procesos de gestión y principalmente por falta de capacitación, cabe mencionar que la puesta en práctica de un programa de Capacitación va a depender mucho de la actitud de los gerentes, ya que son ellos los responsables del lineamiento de la organización .

CONCLUSIONES

Los hallazgos en base a los enfoques descritos demostraron que las Técnicas de Capacitación influyen en la productividad laboral de las pequeñas empresas, sabemos que tener un plan de capacitación eleva el rendimiento de los colaboradores la moral y el ingenio y esto no solo aumenta la productividad sino que también el tener un personal capacitado demuestra que una organización es capaz de enfrentarse a la competitividad que es más exigente cada día, por otra parte el plan de capacitación debe tener el propósito de elevar la productividad y no solo enfocarse a la motivación que es lo que muchas empresas hacen, sino que a las necesidades que cada una tiene.

La metodología empleada para esta investigación se basó en revisiones sistemáticas del ámbito de la Capacitación, obteniendo tres dimensiones principales, impacto, necesidades y estrategias.

Asimismo, el trabajo realizado ha permitido establecer nuevos objetivos de estudio para futuras investigaciones alineados a nuestra realidad nacional, demostrando la problemática que existe en las pequeñas empresas por la falta de capacitación, teniendo como conclusión principal que la capacitación es la base fundamental de un programa amplio de administración de la calidad. Cuando se habla de calidad esta tiene que ver con máquinas, materiales y medidas; pero también puede orientarse al desempeño empresarial, es decir, que se pueden diseñar programas de capacitación para promover un trabajo de mayor calidad por parte de las empresas.

Sin embargo, los microempresarios confunden el proceso de capacitación como un gasto y no lo ven como una forma de incrementar su rentabilidad o más aun como una mejora de sus procesos internos y esto se debe principalmente a la falta de información, cabe mencionar que implementando un programa de capacitación se obtendrá resultados inmediatos de tal forma que los trabajadores contribuirán a alcanzar los objetivos de la compañía.

Por ende lo mejor que se puede hacer por los microempresarios es darles la oportunidad de aprender y para eso proponerles talleres y cursos, y animarlos a que utilicen los programas. La administración requiere capacitación y necesita ser autodirigidas, entendiéndolo al mismo tiempo que la capacidad de aprendizaje depende del nivel profesional con que se le oriente. Hay que recordar que mientras más capacitado esté un empleado mejor sabrá manejar los recursos con los que cuenta.

REFERENCIAS

Abdala, E., (2009). "La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica". Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT)

Acosta, A., Villegas de Aizpúrua, E., Mavárez, E (2004). "La capacitación gerencial en pequeñas y medianas industrias (PYMIs) zulianas". Revista de Ciencias Sociales. Venezuela

Añez Hernández, C. A. (2009). "Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas". Venezuela. Revista Omnia Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela

Bermúdez Carrillo, L. (2015). "Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes". Revista de las Sedes Regionales. Universidad de Costa Rica

Esquivei, R. F. (2014). "Evaluación del impacto de la capacitación con lógica difusa. Ingeniería". Revista chilena de ingeniería .

Gairín , J. (2010) " La evaluación del impacto en Programas de Formación". España . Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación

Gil ,J. (2006). "La Gestión empresarial bajo el enfoque de las organizaciones inteligentes en la sociedad de la información". Revista Negotium / Ciencias Gerenciales Año 2 / Nº 6. Venezuela

González, M. T. (2008). "Capacitación para el cambio". ACIMED. Version Impresa ISSN 1024-9435 ACIMED v.17 n.4 v.17 n.4 .

Guiñazú, G. (2004). "Capacitación efectiva en la empresa". Universidad del Centro Educativo

Lago, A. B. (2013). "Capacitación en Planificación Estratégica". Observatorio Laboral Revista Venezolana Universidad de Carabobo .

Lay María, T., Suárez, J., & Zamora, M. (2005). "Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. II. Cuba". Revistas Pastos y Forrajes "Indio Hatuey" .

López, R. R. (2017). "Evaluación del impacto de la capacitación en directivos de instalaciones turísticas". Fundación Universitaria Católica del Norte .

Martínez, R., Palos,G., Vargas, J., (2017). "Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosi". Rev. esc.adm.neg. No. 82í. Colombia

Martín Moreno, H. O. (2009). "*Capacitación en las micros y pequeñas empresas de la Ciudad de Tecomán, Colima , Mexico*". Universidad del Zulia Punto Fijo.

Martín Sanchez, O. (2013). "*Estrategia de capacitación integrada para directivos de la salud pública*". Rev Ciencias Médicas vol.17 no.4 Pinar del Río .

Méndez Morales, E. (2004). "*El Diagnóstico de Necesidades de Capacitacion es un asunto local*". Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social .

Muñoz, C., & Rodríguez, R., (2017). "*Modelo para la medición del impacto de capacitación en instalaciones turísticas*". Ecuador. Universidad Estatal S. Bolívar, Guaranda

Palmero. M., P. D. (2012). "*Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque*". Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIII/No. 3 , Cuba.

Pérez, G., Pineda, U., Arango, M. (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, núm. 33, mayo-agosto, 2011, pp. 1-22. Colombia

Ponce, F., Zevallos, E. (2015). "*La innovación en la micro y la pequeña empresa*". Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Costa Rica

Reynoso Castillo, C. (2007). "*Notas sobre la Capacitacion en Mexico*". Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, Universidad Nacional Autónoma de México .

Rueda, C. J. (2015). "*Percepciones del impacto de la capacitación,compensacion y seleccion de personal en la eficiencia de los proyectos*". Universidad EAFIT .

Sarmentero, C, .Elizondo, P., Zamora M, Arreche, L. (2010). "*El impacto de la capacitación, algunas consideraciones a partir de una experiencia de su evaluación en un Hotel Todo Incluido*". Revista Avanzada Científica Vol. 13 No. 3 .Cuba.

Velasquez Vasquez, F. (2004). "*La Estrategia, La estructura y las Formas de Asociacion:Fuentes de ventaja competitiva para las Pymes Colombianas*". Estud.gerenc. vol.20 no.93 Cali Oct./Dec. .

ANEXOS:

Anexo 1. Relación de Universidades/ Institución, autores, titulo, referenciadas en los diferentes artículos publicados por año

Universidades /Institutos	Autores	Títulos	Año
Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIII/No. 3	Migdalia Palmero Peña, Milda Padrón Díaz, Jorge Enrique Rizo-Hernández, Lázaro Tejo Rodríguez, Yosbel Rodríguez Medina, Carlos Alberto Torres-Sucu	Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque	2012
Ingeniare. Revista chilena de ingeniería,	Renier Esquivei García, Gerardo Félix Benjamín, Rafael Bello Pérez	Evaluación del impacto de la capacitación con lógica difusa	2014
Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 33, mayo-agosto, 2011, pp. 1-22	Pérez, Giovanni; Pineda, Uriel; Arango, Martín D.	La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa	2011
Fundación Universitaria Católica del Norte	López Boudet, Roberto; Reyes Vidal, Yadira; Molina Álvarez, Ana Teresa	Evaluación del impacto de la capacitación en directivos de instalaciones turísticas	2017
Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2010) - Volumen 8, N. 5	Joaquín Gairín Sallán	La evaluación del impacto en Programas de Formación	2010
ACIMED versión impresa ISSN 1024-9435 ACIMED v.17 n.4	María del Carmen González; Consuelo Tarragó Montalvo	Capacitación para el cambio	2008
Revista Avanzada Científica Vol. 13 No. 3	Lleana Sarmentero Bon, Pavel Alonso Elizondo, Manuel Zamora Rodríguez, Leolimar Arreche	El impacto de la capacitación, algunas consideraciones a partir de una experiencia de su evaluación en un Hotel Todo Incluido.	2010
Revista Negotium / Ciencias Gerenciales Año 2 / N° 6	Jaime José Gil Domínguez	La Gestión empresarial bajo el enfoque de las organizaciones inteligentes en la sociedad de la información	2006
Universidad EAFIT	Cynthia Alejandra Rueda Contreras, Karla Paola Jiménez Almaguer, Yesenia Sánchez Tova	Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos	2015
Revistas Pastos y Forrajes "Indio Hatuey" Matanzas, Cuba	Lay, María T.; Suárez, J.; Zamora, M.	Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. II. Determinación de las necesidades de capacitación individuales	2005
Revista de las Sedes Regionales. Universidad de Costa Rica	Luis Alberto Bermúdez Carrillo	Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes	2015

Universidad Estatal S. Bolívar, Guaranda	Lázaro Ulises Muñoz Carine, Ramón Antonio Rodríguez Piña	Modelo para la medición del impacto de capacitación en instalaciones turísticas	2017
Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, Universidad Nacional Autónoma de México	Reynoso Castillo, Carlos	Notas sobre la Capacitación en México	2007
Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099	Ana B. Lago	Capacitación en Planificación Estratégica. Impulso del Desarrollo Local con Microempresas	2013
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO),	Fátima Ponce Regalado, Emilio Zevallos Vallejos	La innovación en la micro y la pequeña empresa	2015
Universidad del Centro Educativo Latinoamericano	Gabriela Guiñazú	Capacitación efectiva en la empresa	2004
Estud.gerenc. vol.20 no.93 Cali Oct./Dec	Francisco Velasquez Vasquez	La Estrategia, La estructura y las Formas de Asociación: Fuentes de ventaja competitiva para las Pymes Colombianas	2004
Revista de Ciencias Sociales	Acosta, Ana; Villegas de Aizpúrua, Esmeralda; Mavárez, Edgar	La capacitación gerencial en pequeñas y medianas industrias (PYMIs) zulianas	2004
Rev. esc.adm.neg. No. 82	Mario Alberto Martínez Rojas, Gloria Cristina Palos Cerda, José G. Vargas Hernández	Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí	2017
Rev Ciencias Médicas vol.17 no.4 Pinar del Río	Omar Medardo Martín Sánchez	Estrategia de capacitación integrada para directivos de la salud pública	2013
Universidad del Zulia	Añez Hernández, Carmen; Nava, Yuneska	Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas	2009
Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT)	Ernesto Abdala	La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica	2009
Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social Print versión ISSN 1409-1259 Rev. cienc. adm. financ. segur. Soc. vol.12 n.1 San Jos	Efrén Méndez Morales	El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es un Asunto Local	2004
Universidad del Zulia Punto Fijo	Hugo Martín Moreno, Roberto Espíritu Olmos, Víctor Aparicio Rosas, Alfredo Salvador Cárdenas	Capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Tecomàn, Colima, México	2009

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N°2 Cuadro de la primera dimensión

Año	Autor	Título	Impacto de la capacitación
2017	López Boudet, Roberto; Reyes Vidal, Yadira; Molina Álvarez, Ana Teresa	Evaluación del impacto de la capacitación en directivos de instalaciones turísticas	Por ende, es de suma importancia evaluar el impacto de la capacitación como el camino o conjunto de cambios duraderos y favorables en el nivel de competencias en los conocimientos, habilidades, actitudes o comportamientos de los directivos o trabajadores en general como resultado de la ejecución de acciones de enseñanza-aprendizaje, mejorando la eficacia, eficiencia y competitividad que introducen valor agregado a las actividades desarrolladas en las entidades (Esquivei et al., 2014).
2015	Cynthia Alejandra Rueda Contreras, Karla Paola Jimenez, Almaguer, Yesenia Sánchez Tovar	Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos	Su objetivo es investigar los efectos de tres prácticas de gestión de recursos humanos (capacitación, selección de personal y compensación) en el éxito de proyectos, medido bajo las percepciones de los gerentes de proyectos sobre los parámetros de costo, tiempo y calidad (eficiencia de proyectos) con los que terminan sus proyectos. Los resultados de este análisis muestran una influencia positiva de la capacitación y compensación en la eficiencia de proyectos, la cual tiene implicaciones importantes para los directivos de este tipo de empresas interesados en mejorar la eficiencia de los proyectos que realizan, pues no todos los elementos analizados tienen la misma repercusión sobre sus resultados.
2014	Renier Esquivei García, Gerardo Félix Benjamín, Rafael Bello Pérez	Evaluación del impacto de la capacitación con lógica difusa	El capital humano, como componente inherente a toda empresa, está conformado por un grupo de variables que agregan valor, por lo tanto, su medición es punto focal en las organizaciones del siglo XXI. Desafortunadamente, por el carácter intangible y calificativo de algunos de sus componentes, su medición y control presentan dificultades. El presente artículo propone, mediante el uso de herramientas basadas en la lógica difusa, evaluar el impacto de la capacitación en las empresas, aplicando el razonamiento propio de la lógica difusa a fin de complementar y extender la lógica clásica. El trabajo de ingeniería del conocimiento está basado en el conocimiento de los expertos, en el cual se identificaron los factores que incidían en el proceso, se modelaron estas como variables lingüísticas, se derivó un conjunto de reglas difusas para medir cualitativamente el impacto de la capacitación, se realizó una implementación de una aplicación en Matlab y se propuso un conjunto de casos al sistema con los que se obtuvieron muy buenos resultados.

2012	Migdalia Palmero, Milda Padrón, Jorge Rizo, Lázaro Tejo, Yosbel Rodríguez, Carlos Torres	Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque	En la actualidad se exige cada vez más, destinar importantes recursos a la preparación de los directivos para hacerlos más competentes en su trabajo y de esa manera, contribuir a lograr un mejor desempeño en la organización. Este trabajo se concibe en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque, con el objetivo central de elaborar un procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación de sus cuadros y reservas, basado en la Norma Cubana de Gestión del Capital Humano, que contribuya a elevar el desempeño de sus directivos y el de la organización. El procedimiento puede ser útil como herramienta para ser aplicada con sistematicidad, teniendo en cuenta los principios del proceso de capacitación, el cumplimiento de las premisas que se abordan en el trabajo, así como la secuencia de pasos, responsabilidades, el establecimiento de indicadores y la aplicación de instrumentos de medición; pero, por sobre todas las cosas, si se tiene en cuenta como mecanismo de retroalimentación y mejora continua del proceso de evaluación del impacto de la capacitación de los directivos.
------	---	--	---

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3 Cuadro de la Tercera Dimensión

Año	Autor	Título	Estrategias de Capacitación
2013	Ana , B. Lago	Capacitación en Planificación Estratégica. Impulso del Desarrollo Local con Microempresas	Esta capacitación requiere obviamente una estrategia marco que permita la suma de voluntades del sector micro empresaria académico y gubernamental para su viabilidad. Esto podrá concretarse con un acuerdo entre el gobierno local (gubernamental), la (s) institución (es) de educación superior circunscritas en la localidad a través del servicio comunitario prestar por sus futuros egresados y los docentes- investigadores adscritos a los centros de investigación de dichas instituciones (académico) como parte de la responsabilidad social que se debe al colectivo.
2004	Francisco Velásquez Vásquez	La Estrategia, La estructura y las Formas de Asociación: Fuentes de ventaja competitiva para las Pymes Colombianas	La importancia de la estrategia, de la estructura y de las formas de asociación de las pequeñas y medianas empresas colombianas (Pymes) como fuentes de ventajas competitivas en el entorno internacional. Las economías del mundo entero han dirigido su atención hacia el desarrollo y la protección de las pequeñas y medianas empresas (Pymes), pues se ha identificado como un sector que en los últimos años está aportando de manera creciente más puntos al PIB de los países independientemente del nivel de desarrollo que estos tengan "Hace algún tiempo se pensaba que el ideal era crear estructuras empresariales más grandes, más complejas y más jerarquizadas; pero todo este modelo ha sufrido un cambio sustancial cuando se analiza el éxito de la industria japonesa, de la italiana y de otros grupos empresariales en el contexto mundial, la verdad es que la estructura es totalmente diferente
2013	Omar Medardo Martín Sánchez	Estrategia de capacitación integrada para directivos de la salud pública	Es evidente hoy día que las necesidades de capacitación no cesan. Los cambios en la economía mundial, la introducción de nuevas tecnologías, la aplicación práctica de teorías escritas desde el siglo anterior y la realidad de cada contexto, reclaman con urgencia introducir estrategias novedosas que hagan mejorar continuamente el desempeño de los trabajadores en general y de los directivos en particular. Toda organización efectiva necesita realizar acciones concretas para sus miembros y aunque el desempeño de las funciones de dirección constituye una escuela insustituible, es necesario abreviar el tiempo de aprendizaje de los dirigentes que permitan modelar los problemas reales que en la actividad de dirección se presentan y que garanticen una asimilación activa

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4: Cuadro de la tercera dimensión

Anexo

Año	Autor	Título	Necesidades de la capacitación
2004	Gabriela Guiñazú	Capacitación efectiva en la empresa	<p>Analizar las necesidades de capacitación significa discernir si la necesidad detectada corresponde a una carencia de conocimientos, habilidades o actitudes, o si estamos frente a otro tipo de demanda.</p> <p>“Evaluar es interrogarse sobre el valor, el alcance, el sentido de la acción a emprender. La necesidad de capacitación es una brecha entre lo que requiere el puesto y el perfil de las personas. Se presenta cuando en la ejecución de una tarea o función quienes deben hacerlo carecen de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para desempeñarla correctamente. Los conocimientos son datos o conjunto de datos que nos remiten a un concepto. Constituyen el saber.</p>
2007	Efrén Morales Méndez	El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es un Asunto Local	<p>Al considerar las necesidades de capacitación y formación debe tenerse en cuenta que éstas constituyen el insumo necesario para el diseño del Plan de Capacitación de los funcionarios. Por sí solo un DNC no tiene mucho alcance sino se logra transformar las necesidades encontradas en actividades educativas que cambien o direccionen la actitud, capacidad y calidad de las personas para hacer las cosas de acuerdo con la planificación estratégica de cada unidad, en cumplimiento de las políticas institucionales. Un buen diagnóstico de necesidades será el punto de partida bajo el que se sustentarán las acciones de capacitación y formación que generarán impacto en los trabajadores y por ende en la prestación de los servicios de salud y seguridad social a la población costarricense</p>
2008	María del Carmen González; Consuelo Tarragó Montalvo	Capacitación para el cambio	<p>Se han de determinar claramente cuáles son las necesidades de capacitación existentes en la organización y, al mismo tiempo, definir el tipo de capacitación idóneo: capacitación teórica, práctica, técnica, específica, psicológica, etcétera. En el caso de la capacitación para el cambio, estas necesidades se deben definir de acuerdo con el cambio organizacional que se desea realizar.</p>

Anexo: 5 Cuadro de la base de datos

AÑO	PAIS	INSTITUCION	BASE DATOS	BUSCADORES	AUTHORS	TITLE	PALABRAS CLAVES	RESUMEN DEL ARTICULO	FUENTES
2012	Cuba	Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIII/No. 3	Scielo	Google	Migdalia Palmero Peña, Milda Padrón Díaz, Jorge Enrique Rizo-Hernández, Lázaro Tejo-Rodríguez, Yosbel Rodríguez Medina, Carlos Alberto Torres-Sucu	Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque	capacitación, evaluación del impacto de la capacitación.	Este artículo se concibe en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque, con el objetivo de evaluar el impacto de la capacitación de sus cuadros y reservas, basado en la Norma Cubana de Gestión del Capital Humano, que contribuya a elevar el desempeño de sus directivos y el de la organización...	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362012000300002 PALMERO-PENA, Migdalia et al. Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque. Ing. Ind. [online]. 2012, vol.33, n.3, pp. 215-225. ISSN 1815-5936
2014	Cuba	Ingeniare. Revista chilena de ingeniería,	Scielo	Google	Renier Esquivel García, Gerardo Félix Benjamín, Rafael Bello Pérez	Evaluación del impacto de la capacitación con lógica difusa	Capacitación, impacto de la capacitación.	El presente artículo propone, mediante el uso de herramientas basadas en la lógica difusa, evaluar el impacto de la capacitación en las empresas, aplicando el razonamiento propio de la lógica difusa a fin de complementar y extender la lógica clásica.	https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052014000100005
2011	Colombia	Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 33, mayo-agosto, 2011, pp. 1-22	Redalyc	Google	Pérez, Giovanni; Pineda, Uriel; Ara	La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa	Capacitación	En este artículo se analiza el concepto de capacitación desde la perspectiva de algunas teorías de aprendizaje con el propósito de aclarar la influencia que puede tener el entrenamiento de los trabajadores en el mejoramiento de sus competencias laborales y en el desempeño global de la organización	http://www.redalyc.org/pdf/1942/194218361006.pdf
2017	Argentina	Fundación Universitaria Católica del Norte	Redalyc	Google	López Boudet, Roberto; Reyes Vidal, Yadira; Molina Álvarez, Ana Teresa	Evaluación del impacto de la capacitación en directivos de instalaciones turísticas	Capacitación basada en competencias	Evaluar el impacto de la capacitación recibida por directivos turísticos mediante una metodología diseñada al efecto aplicada a un hotel cubano de alta categoría.	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14551170005
2010	España	Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y	Redalyc	Google academico	Joaquín Gairín Sallán	La evaluación del impacto en Programas de Formación	Evaluación de capacitación	Las siguientes aportaciones tratan de acercarnos a una perspectiva de la evaluación pocas veces tratada y muchas veces olvidada por decisiones conscientes o inconscientes	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5519084002
2008	Cuba	ACIMED versión impresa ISSN 1024-9435 ACIMED v.17 n.4	Google	Scielo	María del Carmen González; Consuelo Tarragó Montalvo	Capacitación para el cambio	Capacitación	Se han de determinar claramente cuáles son las necesidades de capacitación existentes en la organización y, al mismo tiempo, definir el tipo de capacitación idóneo: capacitación teórica, práctica,	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008000400002
2010	Cuba	Revista Avanzada Científica Vol. 13 No. 3	Dialnet	Dialnet	Cleane Sarmentero Bon, Msc. Pavel Alonso Elizondo, Ing. Manuel Zamora Rodríguez, Lic Leolimar Arreche	El impacto de la capacitación, algunas consideraciones a partir de una experiencia de su evaluación en un Hotel Todo Incluido.	Impacto, capacitaciones	Presenta una experiencia realizada en una instalación turística, donde manteniendo un conjunto de variables: sistema de remuneración, condiciones de trabajo, estructura organizativa, métodos de dirección, entre otras, se elaboró un conjunto de indicadores para evaluar la efectividad de la capacitación brindada a trabajadores vinculados al proceso de restauración.	https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5074383.pdf

Fuente: Elaboración Propia

¿Estudio de trabajo empírico?	¿Qué tipo de investigación utilizaron?	¿Qué tipo de estudios se realizaron?	¿Qué variables se analizaron?	¿Cómo se realizó la medición? (instrumento)	Observación	Inclusión	Exclusión
Sí	Tipo descriptivo	Evaluan el impacto en la capacitación	Impacto en la capacitación	Un analisis en grupo, encuestas	Presenta todas las características que debo tener para considerarlo en mi investigación	X	
Si	Tipo descriptivo	Impacto en la capacitación	Evaluación de impacto en la capacitación	Base datos de conocimiento	Presenta casos sobre mi tema de investigación mediante base de datos	X	
Si	Tipo descriptivo	Concepto de Capacitación	Capacitación, planes	Cuestionario, Entrevistas	Presenta características del tema a realizar, está dentro del año solicitado	X	
Si	un análisis de la literatura relacionada con el impacto de la capacitación.	Impacto en la capacitación	Evaluación del impacto de la capacitación	el estudio de 30 enfoques de diversos autores para la medición del impacto y la consulta a trabajos acerca del	Presenta las características que debe tener para mi estudio	X	
Si	Tipo descriptivo	analiza la evaluación de impacto en el marco de la formación por y para las organizaciones.	La evaluación de la formación	Grafica de datos	No presenta gráficos estadísticos de una muestra		X
Si	Tipo descriptivo	Micro y pequeñas empresas	La capacitación	Revisión documental	Presenta un estudio central de mi estudio de investigación	X	
Si	Investigación descriptiva	Estudio del impacto de la capacitación, en un Hotel Todo Incluido.	sistema de remuneración, condiciones de trabajo, estructura organizativa, métodos de dirección, entre otras,	trabajo grupal, técnicas estadísticas, observaciones, revisión de documentos, herramientas para lograr el consenso	Por ser una pagina no mencionada en los ejemplos a buscar		X

Fuente: Elaboración Propia

AÑO	PAIS	INSTITUCION	BASE DATOS	BUSCADORES	AUTHORS	TITLE	PALABRAS CLAVES	RESUMEN DEL ARTICULO	FUENTES
2006	Venezuela	Revista Negotium / Ciencias Gerenciales Año 2 / N° 6	Redalyc	Redalyc	Jaime José Gil Dominguez	La Gestión empresarial bajo el enfoque de las organizaciones inteligentes en la sociedad de la	Gestión de capacitación	El presente artículo se centra en develar a través de una investigación documental, los fundamentos teóricos en los que se sustenta el enfoque de las Organizaciones Inteligentes.	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78220603
2015	Colombia	Universidad EAFIT	Redalyc	Redalyc	Cynthia Alejandra Rueda Contreras, Karla Paola JimenezAlmaguer, Yesenia Sanchez Tovar	Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y	Capacitación; Eficiencia	Este artículo tiene como objetivo investigar los efectos de tres prácticas de gestión de recursos humanos (capacitación, selección de personal y compensación) en el éxito de proyectos,	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322343019001
2005	Cuba	Revistas Pastos y Forrajes "Indio Hatuey" Matanzas, Cuba	Google	Redalyc	Lay, María T.; Suárez, J.; Zamora, M.	Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. II. Determinación de las necesidades de capacitación	Capacitación, gestión	El objetivo del presente trabajo fue determinar las necesidades de capacitación de los directivos y sus reservas en una empresa ganadera cubana.	http://www.redalyc.org/pdf/2631/263121675010.pdf
2015	Costa Rica	Revista de las Sedes Regionales. Universidad de Costa Rica	Google	Redalyc	Luis Alberto Bermúdez Carrillo	Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes	Plan de Capacitación	Producto de este análisis, se determinaron las necesidades de capacitación que tienen las pequeñas y medianas empresas (pymes) de Guanacaste, específicamente las de los cantones de Nicoya, Santa Cruz, Carrillo y Liberia	http://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf
2017	Ecuador	Universidad Estatal S. Bolívar, Guaranda	Redalyc	Redalyc	Lázaro Ulises Muñoz-Carino, Ramón Antonio Rodríguez-Piña	Modelo para la medición del impacto de capacitación en instalaciones turísticas	Impacto de la capacitación	El artículo aborda la complejidad al medir el impacto del desarrollo y aprendizaje de unidad turística extra-hotelera, aportando variables en cada nivel orientado a las acciones de formación. Se demuestra la pertinencia del modelo para la medición del impacto de las acciones de	http://www.redalyc.org/html/1815/181552082004/
2007	México	Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, Universidad Nacional	Redalyc	Redalyc	Reynoso Castillo, Carlos	Notas sobre la Capacitación en México	Capacitación	En estas notas se busca ofrecer un acercamiento al tema de la capacitación a partir de tres ideas: una, relativa a los primeros esfuerzos por regular ésta, ahora obligación de los empleadores en México; dos, una reflexión sobre las características del marco legal de la capacitación en México.	http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640260009.pdf
2013	Venezuela	Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099	Redalyc	Redalyc	Ana B. Lago	Capacitación en Planificación Estratégica. Impulso del Desarrollo Local con Microempresas	Capacitación, Microempresa	La planificación estratégica es el proceso que permite evaluar la situación presente de la empresa con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento hacia el futuro. En este ensayo se hace énfasis en la relevancia de la capacitación en planificación estratégica del recurso humano en las microempresas	http://www.redalyc.org/html/2190/219030140002/

Fuente: Elaboración Propia

¿Estudio de trabajo empírico?	¿Qué tipo de investigación utilizaron?	¿Qué tipo de estudios se realizaron?	¿Qué variables se analizaron?	¿Cómo se realizó la medición? (instrumento)	Observación	Inclusión	Exclusión
Si	investigación teórico documental	Estudio de la Gestión empresarial	Gestion empresarial	Revisión documental	Esta más centrado en lo que es la gestión empresarial		X
Si	investigación descriptiva transver	Capacitación y selección de personal	las variables tamaño de la empresa (medida por el número de empleados),	Población y muestra , cuestionario , análisis de datos	Presenta un analisis general de la Capacitación	X	
Sí	Investigacion descriptiva	Estudio para gestionar la capacitación de directivos en la ganadera cubana	Modelos para gestionar la capacitación	Entrevistas, y las observaciones estructurales	Sus características son basados en las entrevistas a las empresas	X	
Si	Tipo descriptivo	Pymes, Capacitaación	Capacitación, planes	Cuestionario, Entrevistas	Presenta características del tema a realizar, está dentro del año solicitado	X	
Si	Investigación	Impacto en la capacitación	Impacto decapacitacion	Revision Teorica	Esta mas enfocado en las estrategias de innovación		X
Sí	Investigacion descriptiva	Estudio de la Capacitación en Mexico	Notas de Capacitación	Revisión teorica	Este articulo muestra lo referente a mi investigación	X	
Si	Investigación descriptiva	Estudio de la capacitación en Planificación Estratégica en las microempresas	a) la planificación estratégica como necesidad de sostenibilidad en el largo plazo para las organizaciones, b) la capacitación del recurso humano de	Revisión documental y de versiones electronicas	La metodología aplicada para esta investigación se enmarcó en la revisión documental y de versiones electrónicas	X	

AÑO	PAIS	INSTITUCION	BASE DATOS	BUSCADORES	AUTHORS	TITLE	PALABRAS CLAVES	RESUMEN DEL ARTICULO	FUENTES
2015	Costa Rica	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO),	Google academico	Google academico	Fátima Ponce Regalado, Emilio Zevallos Vallejos	La innovación en la micro y la pequeña empresa	microempresas	El presente artículo busca señalar que la innovación en las MYPES latinoamericanas no solo es necesaria, sino accesible, y que no se da como tradicionalmente se entiende a la innovación (asociada a la tecnología). La hipótesis es que innovar en la MYPE no es imposible ni necesariamente costoso; por el contrario, es necesario y accesible, pero diferente debido a que su innovación no es tanto tecnológica sino más centrada en procesos o modelos de gestión.	http://dx.doi.org/10.18800/360gestion.201702.003
2004	Argentina	Universidad del Centro Educativo Latinoamericano	Google	Redalyc	Gabriela Guiñazú	Capacitación efectiva en la empresa	capacitación laboral	latinoamericanas no solo es necesaria, sino accesible, y que no se da como	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87701209
2004	Colombia	estud.gerenc. vol.20 no.93 Cali Oct./Dec.	Scielo	Google	Francisco Velasquez Vasquez	La Estrategia, La estructura y las Formas de Asociación Fuentes de ventaja competitiva para las Pymes Colombianas	Estrategias, pymes	En este artículo se presenta la importancia de la estrategia, de la estructura y de las formas de asociación de las pequeñas y medianas empresas colombianas (Pymes) como fuentes de ventajas competitivas en el entorno internacional	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232004000400003
2004	Venezuela	Revista de Ciencias Sociales	Redalyc	Redalyc	Acosta, Ana; Villegas de Aizpúrua, Esmeralda; Mavárez, Edgar	La capacitación gerencial en pequeñas y medianas industrias (PYMIs) zulianas	Capacitación, pequeña y mediana empresa	El presente artículo tiene como objetivo determinar las áreas hacia dónde se orienta la capacitación gerencial en las pequeñas y medianas industrias (PYMIs) de la Región Zuliana ubicadas en la Zona Industrial de Maracaibo, así como las técnicas utilizadas y las instituciones educativas vinculadas con ese proceso de capacitación	http://www.redalyc.org/pdf/280/28010306.pdf
2017	Colombia	Rev. esc. adm. neg. No. 82	Scielo	Scielo	Mario Alberto Martínez Rojas, Gloria Cristina Palos Cerda, José G. Vargas Hernández	Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí	Entrenamiento, capacitación, crecimiento, empresa	El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre el nivel de financiamiento, la capacitación, el entrenamiento por parte del empresario y el crecimiento sostenido de las pequeñas empresas industriales en San Luis Potosí (México).	http://www.scielo.org.co/pdf/ean/82/0120-8160-ean-82-00095.pdf
2013	Cuba	Rev Ciencias Médicas vol.17 no.4 Pinar del Río jul.-ago. 2013	Scielo	Google	Omar Medardo Martín Sánchez	Estrategia de capacitación integrada para directivos de la salud pública	Capacitación profesional	las necesidades de capacitación no cesan, la realidad de cada contexto reclama con urgencia introducir estrategias novedosas que hagan mejorar continuamente el desempeño de los trabajadores en general y de los directivos en particular	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942013000400013

Fuente: Elaboración Propia

¿Estudio de trabajo empírico?	¿Qué tipo de investigación utilizaron?	¿Qué tipo de estudios se realizaron?	¿Qué variables se analizaron?	¿Cómo se realizó la medición? (instrumento)	Observación	Inclusión	Exclusión
Sí	Investigación descriptiva	La innovación en las pequeñas empresas	Innovación	Revisión Teórica	Esta más enfocado a otro tema		x
Si	Investigación descriptiva	Estudio de la capacitación	Capacitación efectiva	Observaciones directas	Presenta las características de la capacitación	X	
Si	Investigación descriptiva	La estrategia, estructura para las pymes	Estrategia y estructura fuentes de ventaja competitiva	Base datos de conocimiento	Presenta características fundamentales para mi estudio	x	
Si	La investigación es de tipo exploratorio-descriptivo	Estudio de la capacitación gerencial en pequeñas y medianas industrias	Capacitación en las pequeñas empresas	cuestionario estructurado aplicado a veintidós gerentes de estas PYMEs	El tema está muy relacionado a mi investigación	X	
Si	Investigación de Correlación	Estudio del entrenamiento, capacitación y financiamiento en las pequeñas empresas	variables independientes la capacitación, el entrenamiento y el financiamiento	Análisis de Correlación	Presenta las características de mi estudio mediante análisis de corrección	X	
Si	Investigación descriptiva	Estudio para estructurar una estrategia de capacitación integrada para directivos de la salud pública.	Estrategia de Capacitación	se aplicaron los métodos empíricos de observación a áreas seleccionadas y cuestionario a los participantes	Presenta datos específicos para el estudio	X	

Fuente: Elaboración Propia

2009	Venezuela	Revista Omnia Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela	Redalyc	Redalyc	Añez Hernández, Carmen; Nava, Yuneska	Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas	capacitación, pequeña empresa	El éxito de toda organización se basa en la actividad de la fuerza de trabajo. Esto plantea continuos cambios en la gestión del capital humano, tomando relevancia un nuevo estilo, donde el conocimiento es considerado como el factor fundamental para generar respuestas oportunas a los cambios e incertidumbre del mercado	http://www.redalyc.org/pdf/737/73711473011.pdf
2009	No menciona	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT)	Scielo	Google	Ernesto Abdala	La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica	capacitación laboral	El presente artículo tiene como objetivo ofrecer un panorama de los programas en capacitación y empleo dirigidos a las juventudes: cómo se han evaluado y para qué sirvieron las evaluaciones	http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v15n59/v15n59a2.pdf
2004	Costa Rica	Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social Print version ISSN 1409-1259	Scielo	Google	Efrén Méndez Morales	El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es un Asunto Local	Necesidades de Capacitación	Al considerar las necesidades de capacitación y formación debe tenerse en cuenta que éstas constituyen el insumo necesario para el diseño del Plan de Capacitación de los funcionarios. Por sí solo un DNC no tiene mucho alcance sino se logra transformar las necesidades encontradas en actividades educativas que cambien o direccionen la actitud, capacidad y calidad de las personas para hacer las cosas de acuerdo con la planificación estratégica de cada unidad, en cumplimiento	http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592004000100003
2009	Venezuela	Universidad del Zulia Punto Fijo	Google académico	Redalyc	Hugo Martín Moreno, Roberto Espíritu Olmos, Víctor Aparicio Rosas, Alfredo Salvador Cárdenas	Capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Tecomán, Colima, México	Capacitación, necesidades de capacitación.	En el presente artículo se presenta el análisis de la importancia de la capacitación y el adiestramiento en 115 micro y pequeñas empresas en el municipio de Tecomán Colima, México, y su impacto en la detección de necesidades de capacitación	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90411683006

Fuente: Elaboración Propia

Sí	Investigación descriptiva	Estudio de la Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas	Gestion del conocimiento del capital huamno	Revisión teorica	Presenta datos específicos para el estudio	»	
Si	Investigacion descriptiva	Estudio de la evaluación de los programas de capacitación laboral	La evaluación de los programas de capacitación	Mediante una muestra no aleatoria de programas de capacitación y empleo de jóvenes que estuvieron en ejecución dentro del periodo de 2000-2002	El estudio fue mediante una muestra y numero de personas	X	
Si	Investigacion descriptiva	Estudio de necesidades de capacitación y formación de calidad	Necesidades y formación	Revision Teorica	Presenta las características de mi estudio mediante analisis de corrección	»	
Si	Investigacion de Correlación - Encuesta	Micro y pequeñas empresas	La capacitación	información proporcionada de la empresa y cuestionarios y encuestas	Presenta un estudio de las myoes, temas central de mi estudio de investigación	X	

Fuente: Elaboración Propia