

Capacitación para el desarrollo: aspectos teóricos y una aproximación a México

Training for development: Theoretical aspects and an approach to Mexico

Oshiel Martínez Chapa¹ (omartinez@uat.edu.mx) (<https://orcid.org/0000-0001-9675-5472>)

Resumen

El propósito de este artículo es destacar la importancia de la capacitación para el empleo y desarrollo de las potencialidades del capital humano. Mediante la utilización de datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional de Geografía y Estadística de México (INEGI) relativos a la capacitación, así como a variables como la tasa de informalidad laboral y educación promedio en las entidades federativas, se logra advertir un importante crecimiento en esta materia. Los métodos de investigación utilizados son cualitativos y cuantitativos, por cuanto se analiza la teoría existente, y analiza e interpretan los datos. Se destaca la importancia que tiene la capacitación en el empleo formal, el autoempleo y el emprendimiento mismo. Sin embargo, la inversión en capital humano requiere también de inversiones en capital físico e infraestructura, a fin de lograrse las metas del desarrollo económico. Por tanto, es estratégico que los individuos, las organizaciones y los gobiernos impulsen la formación del capital humano, sin descuidar las demás prioridades de la agenda nacional.

Palabras claves: capacitación, productividad del trabajo, capital humano, desarrollo económico.

Abstract

The purpose of this research is to highlight the importance of training for employment and the development of human capital potential. Using data from the Ministry of Public Education (SEP) and the National Institute of Geography and Statistics of Mexico (INEGI) related to training, as well as variables such as the rate of labor informality and average education in the states, it is possible to notice a significant growth in this area. The research methods are qualitative as it analyzes the existing theory, and quantitative as regards the analysis and interpretation of the data. The importance of training in formal employment, self-employment and entrepreneurship itself is concluded. However, investment in human capital also requires investment in physical capital and infrastructure in order to achieve the goals of economic development. Therefore, it is strategic that individuals, organizations and governments promote the formation of human capital, without neglecting the other priorities of the national agenda.

Key words: training, labor productivity, human capital, economic development.

¹ Doctor en Economía (Instituto Internacional del Derecho y Estado). Máster en Economía (Universidad Autónoma de Tamaulipas). Profesor de Economía y Administración del Tecnológico Nacional de México, Tamaulipas, México.

Antecedentes del tema

Como parte de los antecedentes debe destacarse la existencia de trabajos y esfuerzos organizacionales y gubernamentales muy diversos en diferentes geografías del mundo. Sobre el tema de capacitación para el desarrollo se ha escrito en diversidad de investigaciones (Acosta, Torres y Piedad, 2018), pero además constituye un eje fundamental de las políticas de desarrollo de capital humano y de desarrollo económico regional. Las investigaciones teóricas dan cuenta que la capacitación es motor del desarrollo de las potencialidades de la población y del mejor aprovechamiento posible de los recursos físicos y materiales.

El trabajo de Harbison (1973) pone de relieve que los recursos humanos deben considerarse activos de enorme contribución a la riqueza de las naciones. Dávila y Acosta (2016) destacan en su investigación que las organizaciones permanentemente se actualizan con el uso del conocimiento y que este se difunde como un efecto multiplicador a todos sus miembros. El trabajo de Blanchard (2017) deja en claro que el progreso social y económico requiere de la investigación y educación en general, pero también de la tecnología a fin de adecuar los recursos productivos al desarrollo. Sturm (1993) puntualiza en su investigación que la capacitación tiene como propósito que las organizaciones productivas sean más eficientes.

Otro trabajo que merece citarse es el de Acosta, Torres y Piedad (2018), quienes señalan la pertinencia de la capacitación en los procesos educativos de los profesores universitarios, especialmente en lo que concierne al desarrollo de las habilidades de la investigación, puesto que esta labor no debe ser fragmentada o aislada, sino más bien compartida por otros actores de los procesos educativos a fin de aprovechar de forma óptima dichas potencialidades.

A nivel de México deben señalarse los esfuerzos realizados por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en sus empeños respectivos de impulsar la escolarización formal, la capacitación, entrenamiento dotación de infraestructura para impulsar la inserción laboral, la atracción de la inversión y el desarrollo de las regiones del país. A nivel internacional debe señalarse que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2019) reconoce que las desigualdades sociales son una realidad y que se requiere de voluntad política para aminorarse, pero también resalta lo fundamental que es la inversión del capital humano en esta agenda.

Esta investigación persigue como objetivo fundamental puntualizar la contribución de la capacitación en el empleo y desarrollo del capital humano a fin de incidir favorablemente en el desarrollo económico y social de las regiones.

Capacitación: significados e importancia

La educación en general y la capacitación en particular tienen un efecto positivo en la productividad laboral en el corto y en el largo plazo. Estos efectos son directos e indirectos, aunque no siempre se miden con toda la precisión deseable. La

capacitación refuerza la educación profesional, por lo que las personas requieren actualizaciones permanentemente. Así, con las innovaciones continuas en los sistemas productivos se demanda un proceso de reentrenamiento de carácter también continuo. Este es fundamental para la operación competitiva de las organizaciones, al igual que para la productividad y la permanencia de los trabajadores.

Según *Business Dictionary* (s/f, p.1), “la capacitación se relaciona con una serie de características como el tipo, el entorno de presentación, las técnicas de enseñanza y los puntos de referencia mediante los cuales se medirá el rendimiento del aprendizaje”. La capacitación y el entrenamiento se relacionan con las actividades educativas organizacionales, diseñadas para mejorar el cumplimiento y el desempeño de los empleados. Los programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por las organizaciones contemplan una variedad de técnicas y programas educativos los cuales pueden tener carácter voluntario, pero también obligatorio.

El trabajo en el descubrimiento de las habilidades, así como el desarrollo de estas es fundamental. El primero lo llevan a cabo las escuelas una vez que se identifican las potencialidades de los estudiantes, basadas en su desempeño y perfil ocupacional posible. Por otro lado, el desarrollo de las habilidades tiene fundamentalmente en los padres y en los propios jóvenes sus principales impulsores. El empleo informal y formal constituyen medios importantes en la formación de competencias. Las escuelas técnicas, como también el crecimiento de las oportunidades de aprendizaje a través del internet, han tenido un impacto favorable en la difusión del conocimiento y en el mismo quehacer llevado a cabo en los talleres, fábricas y demás centros de trabajo. En buena medida, muchos oficios se sustentan en el propio aprendizaje más allá de la educación formal e institucional. Aprender nuevas técnicas y oficios, además del conocimiento general y específico, también ha favorecido en este proceso.

Debe señalarse que buena parte de las habilidades y destrezas están relacionadas con el mismo empleo (Parkin, 2018). Las empresas forman capital humano cuando proveen entrenamiento y este se aprovecha para aumentar la eficiencia; dicho proceso también es útil para que estos individuos, eventualmente, consigan su independencia laboral. Es una realidad que la economía de las familias y de las regiones experimentan la virtud del crecimiento económico a partir del desarrollo de habilidades. Las generaciones jóvenes aprenden de las adultas e inclusive las primeras pueden ir más allá, una vez que emplean la innovación y la tecnología. Sin embargo, se precisa la necesidad de privilegiar inversiones en capital físico, infraestructura y demás a efectos de potenciar dicho capital humano.

La educación y el entrenamiento —con todas sus modalidades— constituyen activos económicos y culturales que las generaciones deben cultivar. El asunto es cómo potenciarlo en favor de las generaciones adultas y jóvenes. De este modo, las inversiones en las personas ayudan a reducir los riesgos de caer o continuar en condiciones de marginación, pobreza, rezago estructural y otras restricciones a una vida digna y con un futuro prometedor.

La capacitación es el medio a través del cual los individuos se vuelven más capaces para desarrollar sus potencialidades en favor del desarrollo de las sociedades. La capacitación se basa en el conocimiento de los fenómenos por sus causas y posibilita la transformación de recursos productivos en términos de generación de bienes y servicios.

El conocimiento es un recurso fundamental para el desarrollo de las potencialidades de las personas y de la sociedad. El mismo se transmite y también se enriquece. Así, las naciones se benefician de sus acervos con conocimiento de otros países para enfrentar los dilemas que plantea la vida. Hayek (1945, p. 160), al hablar del conocimiento, sostiene:

...existe un conjunto de conocimientos muy importantes pero desorganizados que no puede llamarse científico en el sentido del conocimiento de reglas generales: el conocimiento de las circunstancias particulares de tiempo y lugar. Es con respecto a este que cualquier individuo tiene cierta ventaja sobre los demás, dado que posee cierta información única que puede usarse beneficiosamente, pero solo si se dejan a las decisiones dependiendo de dicha información o estas son tomadas con su activa cooperación. Basta con recordar todo lo que tenemos que aprender en cualquier ocupación después de haber terminado el entrenamiento teórico, la parte importante de nuestra vida de trabajo que pasamos aprendiendo tareas específicas, y lo valioso que es, en todos los ámbitos de la vida, el conocimiento de las personas, condiciones locales y circunstancias específicas.

Los procesos de capacitación son permanentes y se insertan en la teoría del desarrollo a partir de la inversión y la formación del capital humano. Los trabajadores y sus familias requieren una constante adaptación a los cambios tecnológicos y económicos que forman parte del sistema económico. Para tal transición, es preciso desarrollar nuevas habilidades permanentemente y para ello las escuelas, los centros de capacitación públicos y las empresas privadas, entre otros agentes, lo deben asegurar.

Aun cuando está demostrada la contribución de la capacitación, el entrenamiento y, en general, la educación formal, estos se hallan limitados ante las fuerzas cambiantes de la tecnología, la competencia, la sociedad y demás factores que han acentuado la incertidumbre de la vida económica. De acuerdo con Blanchard (2017), el crecimiento económico se asocia al cambio tecnológico, el cual contribuye a la productividad en lo general. Sin embargo, la otra cara de la moneda es que también se incrementa la incertidumbre y el riesgo de desempleo inclusive con quienes tienen cualificaciones adecuadas. Se coincide en este sentido con lo que plantea Blanchard (2017, p. 272)

[En] Las empresas en la que se trabaja [la persona] podría ser sustituida por otra más eficiente en la producción [...] para las personas que se encuentran en sectores en expansión o que tienen las cualificaciones adecuadas el progreso tecnológico conlleva nuevas oportunidades y salarios más altos. Pero para los que están en sectores en declive o cuyas cualificaciones ya no se demandan, el progreso tecnológico puede significar la pérdida del empleo, un periodo de desempleo y posiblemente unos salarios mucho más bajos...

De acuerdo con Martínez (2019, p. 8)

los procesos de capacitación, entrenamiento y formación de experiencia para el empleo son fundamentales, especialmente en las economías industriales y de servicios modernos. Ciertamente, las escuelas han jugado un rol crucial en este campo, apoyando los procesos educativos con recursos didácticos innovadores y con técnicas de enseñanza-aprendizaje más eficientes. Por su parte, los diversos centros de trabajo constituyen un marco de aprendizaje indispensable, asegurándose de que la relación entre tareas laborales y capacitación se refuercen y complementen.

Según Martínez (2019, p. 7)

el conocimiento en las sociedades ha hecho posible que cada país escriba su historia particular respecto de cómo se formaron los asentamientos y se crearon instituciones a fin de procurar su preservación al ubicarse cerca de recursos naturales estratégicos y en relativa abundancia. Es un hecho que han estado presentes las consideraciones respecto a la geografía, cercanía a los mercados, a las mismas fuentes de suministro, el acceso a la fuerza de trabajo diversa, entre otros. No es ocioso, por tanto, considerar al desarrollo de las regiones como elemento determinante, entre otros factores, de la especialización del conocimiento, reforzado a través del aprendizaje de oficios, artes y profesiones.

Los individuos son los únicos que poseen este tipo de activos. En general, las empresas y los países disponen de una amplia diversidad de dichos activos, los cuales ya no se limitan a una región o país en particular (Sturm, 1993). En efecto, la movilidad, la migración y ahora la subcontratación de servicios vía remota permiten la expansión de las posibilidades. La fuerza de trabajo se precisa de mayor calificación para las ocupaciones actuales. De hecho, se advierte una intensa competencia laboral, crucial para el funcionamiento de las organizaciones. Los planes de expansión de las organizaciones, además de otros recursos, deben obligadamente considerar al capital humano, tan indispensable como las tecnologías de vanguardia e infraestructura.

En estos procesos se vuelven relevantes las certificaciones de competencias y así se constituyen en muchos casos las únicas vías para obtener un empleo formal de calidad. Estas certificaciones se ofrecen en diversidad de precios, tiempo, rigurosidad y demás aspectos. Se pretende así que el trabajo a desempeñar tenga la certificación de competencia y con evidencia de ello. Sin embargo, se observa que quienes no pueden actualizarse por razón de falta de ingresos o desconocimiento respecto a estos requisitos tienen ante sí dificultades para acceder a empleos bien remunerados.

La capacitación y el entrenamiento son fundamentales para la formación del capital humano y constituyen activos pertenecientes fundamentalmente al individuo. Las organizaciones los adquieren en términos contractuales, no como resultado de esquemas de esclavitud. La riqueza de una nación, según Harbison (1973), se relaciona positivamente con la efectividad de la utilización de las energías, habilidades y conocimientos. Un país que no los potencia no podrá desarrollarse plenamente. Esta situación significa un círculo vicioso que se traduce en falta de oportunidades para la

población y baja inversión, los cuales se relacionan con la desesperación social, así como con la inmigración indocumentada.

Según Thurow (1978, p. 17)

En esta misma situación debe señalarse que son las organizaciones productivas las que tienen más claras y específicas sus necesidades de capacitación específica en comparación con los individuos puesto que las mismas poseen más experiencia en el entrenamiento que los individuos y suelen seleccionar individuos con características homogéneas en cuanto a escolaridad, experiencia y demás requerimientos.

Rodríguez y Walters (2017) señalan que aquellas organizaciones que aspiren a ser exitosas a través de estrategias de diferenciación, servicios, mayores capacidades y productos necesitan desarrollar un capital humano con mayor entrenamiento y capacitación. De acuerdo con Malik (2018), la capacitación y el entrenamiento tienen el propósito de que los empleados lleven a cabo su trabajo con mayor eficiencia.

En este mismo orden de ideas, debe señalarse que la capacitación guarda una estrecha relación con el empleo en las organizaciones, al igual que con el autoempleo y con el mismo emprendimiento o desarrollo empresarial. En ese tenor, deben valorarse y reconocerse a las capacidades del capital humano (Delfín y Acosta, 2016). Según lo constatan Cuesta y Valencia (2018), el capital humano es fundamental para el desarrollo y deben observarse las tendencias principales de su gestión en las organizaciones, lo cual plantea retos a escala nacional e internacional, pues las instituciones formadoras de dicho capital se ven precisadas a redescubrir las necesidades organizacionales.

Por su naturaleza, la fuerza de trabajo es diversa y compleja de entenderse a plenitud, pero la educación y la capacitación tienen una contribución marginal en la productividad del trabajo; sin embargo, existen otros factores igualmente importantes que intervienen, tales como: el estilo gerencial, las remuneraciones, la salud, las expectativas laborales, por mencionar algunos. Cuando se eleva la calidad de los bienes también se revalúa el trabajo mismo. Por tanto, los beneficios de la productividad deben llegar a los trabajadores y a sus familias. No privilegiar esto último es un contrasentido.

Dicha productividad en la industria, los servicios y el sector primario ha tendido a incrementarse en las naciones desarrolladas en términos generales gracias al apoyo de computadoras, equipos especializados y un mayor entrenamiento y calificación de la fuerza de trabajo en virtud de que las operaciones y transacciones se realizan en menos tiempo y con mayor precisión. A manera de ilustración, baste señalar cómo en el presente una proporción significativamente menor de personas, con el apoyo de tractores, implementos agrícolas, semillas mejoradas, sistemas de riego y demás, es capaz de producir alimentos para una población creciente.

En esta dinámica no solamente las escuelas juegan un papel importante en este terreno, apoyando los procesos de enseñanza-aprendizaje con mayores recursos y más técnicas eficientes. Los centros de trabajo constituyen un excelente marco de

aprendizaje, por lo que la relación entre producción y capacitación se refuerza y complementa. Es de esperar, no en vano, que los resultados de mediano y de largo plazo eleven la productividad en las organizaciones que dada su estrecha dependencia de tecnología lo requieren.

De acuerdo con el informe de 2019 del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se requiere que las capacidades sean aumentadas a fin de permitir a las personas disfrutar de mayores opciones a lo largo de su existencia. Es decir, se trata esencialmente de promover el desarrollo social y económico asociado al capital humano y demás recursos necesarios a los cuales hay que invertir.

La capacitación en México: generalidades

En México existe una amplia diversidad de programas de capacitación para el desarrollo de habilidades productivas en oficios diversos, ya sean estos tradicionales o modernos. Entre estos deben destacarse a la capacitación para oficios tales como la electricidad, mecánica automotriz, computación, ebanistería, electrónica, máquinas y herramientas, refrigeración, aire acondicionado, robótica, idiomas, cultura de belleza y demás, según vaya evolucionando la tecnología y los requerimientos para su operación. Estos oficios contribuyen fundamentalmente en la inserción laboral de aquellos individuos que requieren actualizarse, pero también de quienes han sido afectados por el desempleo, bajos ingresos, reintegración a la vida productiva, repatriación y demás desafíos que plantea la sociedad actual. Las becas otorgadas y demás subsidios deben concebirse, igualmente, como inversiones en el capital humano, más que como gastos.

Son valiosas también las habilidades desarrolladas por los miembros jóvenes de las familias de artesanos y emprendedores que dan continuidad a actividades con las cuales se ganan la vida. Lo mismo debe señalarse respecto a la contribución que tienen los cursos de manualidades y desarrollo de oficios de bajo costo o aun gratuitos. Esto último es muy valioso, especialmente cuando se trata de personas con pensiones raquíticas, o bien de aquellos que requieren de una terapia ocupacional.

La consideración del entrenamiento en el marco de la vida productiva juega un papel relevante. Algunos países logran un aprovechamiento de su capital humano experimentado y como recompensa pagan salarios remuneradores, a la vez que se asigna la posición social y económica correspondiente: a mayor productividad, mayores salarios. Sin embargo, esta práctica no siempre es aprovechada en la mayoría de los países, pues se suele valorar excesivamente la juventud, la sumisión y la adaptación a los frecuentes cambios en detrimento de la madurez, la autonomía de gestión y la coparticipación financiera en el ámbito del trabajo.

A fin de cambiar las circunstancias que restringen la generación de empleos se recomienda ampliamente la implementación de programas de entrenamiento de corto plazo para quienes requieran de los beneficios de la capacitación y el entrenamiento en el propósito de propiciar el autoempleo, la incorporación al sector productivo y el mismo

emprendimiento. En países como México se imparten programas de entrenamiento en empresas establecidas, al igual que para trabajadores eventuales en ramos como la construcción. En años recientes se ha exigido una mayor calificación del trabajo asociado a la puesta en marcha de los procesos de gestión de la calidad y de certificación de competencias.

Desde los años setenta del siglo pasado se impulsaron instituciones educativas de nivel medio superior para la formación de cuadros técnicos con posibilidad de continuar el nivel superior. Así, se han creado las secundarias tecnológicas y al mismo tiempo se han realizado inversiones importantes en la creación de instituciones como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), los centros de capacitación para el trabajo industrial, los centros de bachillerato tecnológico, los centros agropecuarios, además de la oferta de cursos específicos de las secretarías de Educación Pública y de Trabajo y Previsión Social. En la medida en que ello ocurra, los gobiernos tendrán menores presiones sociales y el fenómeno de la migración por pobreza impactará en menor medida los desequilibrios regionales.

Siguiendo el caso de México, resulta crucial trabajar con determinación en la meta de reducir las disparidades sociales y económicas de sus entidades y regiones. Entre los indicadores estatales de desarrollo a analizar destacan la tasa de informalidad laboral (INEGI, 2019) y el promedio de escolaridad (INEGI, 2015), las cuales son analizadas por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística de México, organismo público que recoge esta información.

Respecto a la tasa de informalidad laboral, debe señalarse que se trata de un indicador importante que muestra cuál es la relación entre el empleo formal respecto al no formal dada la población económicamente activa. La capacitación para el empleo formal, el autoempleo y el emprendimiento son medios para lograr avances en materia de mejoramiento de las condiciones sociales. Para el país se ubica un promedio del orden de 59.4 por ciento y ello significa que estas familias no tienen ingreso fijo, ni prestaciones y, por tanto, el futuro de aquéllas se complica en extremo. Tasas mayores que al promedio se encuentran en entidades como Estado de México, Campeche, Guanajuato, Puebla, Michoacán, Guerrero, San Luis Potosí, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Tlaxcala; siendo Chiapas y Oaxaca las mayores a 80 por ciento. La precariedad en el empleo, los bajos ingresos del grueso de la población y las dificultades para fomentar el ahorro público son enormes retos para el país.

Por otra parte, el nivel de escolaridad promedio es un indicador que muestra los niveles de formación educativa formal en años en las entidades del país. Este indicador es útil para que la acción pública favorezca mayores inversiones en educación formal, como también en materia de capacitación. Al elevarse estos serán más atractivas la inversión y la generación de empleos formales en dichas entidades. En este caso, el promedio nacional es de 9.08 grados. Los mayores niveles corresponden a entidades como Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco, Aguascalientes, Baja California, entre otros.

De nueva cuenta, los estados de menor desarrollo social tienen los promedios más bajos en este rubro.

De acuerdo con la información sobre capacitación de la Secretaría de Educación Pública del período 1970-2020, en los centros de trabajo en México se advierte una tendencia de crecimiento importante, con lo cual se pone de manifiesto que la misma ha sido un medio estratégico para la realización del trabajo y la satisfacción de las demandas organizacionales de capital humano. Las modalidades son:

- 1) por primera vez en un centro de trabajo;
- 2) capacitación para adquirir nuevas habilidades; y
- 3) capacitación y reentrenamiento para adecuarse a los retos del cambio de la economía en general y específica.

Precisiones finales

Como parte de las consideraciones finales debe señalarse la contribución de la capacitación para el empleo y el desarrollo económico. Asimismo, se ha hecho una revisión de la literatura en esta línea del conocimiento. En un segundo apartado se ha abordado la situación de México en esta materia, identificando su oferta, además de las tendencias a este respecto. Ahora se pone de manifiesto que existen mayores exigencias de educación formal, especialmente de tipo técnica, sumando las de certificaciones de competencias, por lo que la actualización se torna permanente.

Carecer de estas actualizaciones coloca en franca desventaja a quienes no trabajan y pretenden un empleo formal y remunerador. Quienes cuentan con un empleo formal también se ven precisados a actualizarse permanentemente. Bien puede establecerse que, en lo general, los requerimientos organizacionales son de escolaridad formal de mayor nivel de competencia y de una oferta creciente y diversa de técnicos y especialistas para satisfacer la demanda del sector productivo.

La consideración de la capacitación y el entrenamiento en el marco de la vida productiva juega un papel relevante. Los países de la Unión Europea, así como Estados Unidos y Japón, por mencionar algunos, suelen aprovechar de mejor manera su capital humano experimentado en calidad de difusores o mentores de conocimientos y habilidades, recompensándolos y asignándoles un estatus social. Sus conocimientos y experiencias deben ser aprovechadas y no subestimadas como suele ocurrir.

Referencias

Acosta, D., Torres, R. y Piedad, Z. (2018). Capacitación y aplicación de una estrategia de investigación en el desarrollo de las competencias investigativas del profesorado universitario. *Opuntia Brava*, 10(4), 159-169. Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/626>

Blanchard, O. (2017). *Macroeconomía*, 7 ed. México: Pearson.

- Business Dictionary (s/f). *Concept of training*. Recuperado de <http://www.businessdictionary.com/definition/training-concept.html>
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2018). Capital humano: contexto de su gestión. Desafíos para Cuba, *Ingeniería Industrial*, XXXIV(2). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v39n2/1815-5936-rri-39-02-135.pdf>
- Delfín, F. y Acosta, M. (2016). Importancia y análisis de desarrollo empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (40). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>
- Harbison, F. (1973). *Los recursos humanos como las riquezas de las naciones*. Nueva York: Oxford University Press.
- Hayek, F. A. (1945). *El uso del conocimiento en la sociedad*. Fundación Hacer. Recuperado de <http://www.hacer.org/pdf/Hayek03.pdf>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2015). *Promedio de escolaridad de la población de 15 años y más por entidad*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/temas/educacion/federativa>.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2019). *Tasa de informalidad laboral de las entidades federativas de México*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/bienestar/?ag=28#grafica>
- Malik, S. (2018). Importance of training and development in tourism industry, International. *Refereed Journal of Review and Research*, 6. Recuperado de <http://irjrr.com/irjrr/January2018/5.pdf>
- Martínez, O. (2019). El papel del conocimiento en las organizaciones productivas: Aspectos teóricos y reflexiones. *RIDE*, 9(18). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-412.pdf>
- Parkin, M. (2018). *Economía*, 12ª ed. México: Pearson.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Recuperado de http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf
- Rodríguez, J. y Walters, K. (2017). The importance of training and development in employee performance and evaluation. *Worldwide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/332537797_The_Importance_of_Training_and_Development_in_Employee_Performance_and_Evaluation
- Secretaría de Educación Pública (2019). *Estadísticas de capacitación de México*. México. Documento de trabajo.

Sturm, R. (1993). *How do education and training affect a country economic performance? A literature surveys*. Institute on Education and Training, USA. Recuperado de https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monograph_reports/2007/MR197.pdf

Thurow, L. (1978). *Inversión en Capital Humano*. México: Trillas.