
Capacitación profesional: Evolución hacia la virtualidad, breve mirada y oportunidades en el contexto cubano

Professional training: Evolution towards virtuality, brief look and opportunities in the Cuban context

Sergio Manuel Mera Castro

Empresa de Sistemas Automatizados Alimatic Oriente, Cuba

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0648-6673>

Correo(s) electrónico(s):

meracastro1988@gmail.com

Recibido: 28/08/2021

Aceptado: 05/12/2021

Resumen: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación favorecen diferentes procesos empresariales como la capacitación virtual. Sin embargo, pese a sus potencialidades, esta modalidad aún es poco explotada en las empresas cubanas. Por ello, la investigación se propone realizar una sistematización de la evolución histórica de la capacitación profesional hacia la virtualidad, identificar tendencias internacionales y perspectivas en el contexto empresarial cubano, mediante una revisión bibliográfica sistemática y el uso de los métodos científicos histórico-lógico, análisis y síntesis, e inducción-deducción. Se evidenció la pertinencia de la capacitación virtual en Cuba como valioso complemento y alternativa a la capacitación tradicional.

Palabras clave: Tecnologías de la Información y la Comunicación; Capacitación; Capacitación Virtual; e-Capacitación

Abstract: Information and Communication Technologies promote different business processes such as virtual training. However, despite its potential, this modality is still little exploited in Cuban companies. Therefore, the objective of the research is to take a brief look at the historical evolution of professional training towards virtuality, identify trends and international perspectives in the Cuban business context, through a systematic bibliographic review and the use of methods, analysis and scientific historical-logical synthesis, and induction-deduction. The research demonstrated the relevance of virtual training in Cuba, which constitutes a valuable complement and alternative to traditional training.

Keywords: TIC; Training; Virtual Training; Long; e-Training

Introducción

Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) hacen referencia al conjunto de herramientas y técnicas utilizadas para el almacenamiento, tratamiento, gestión y transmisión de información en formato digital.

Actualmente, las TICs están viviendo un avance sin precedentes que impacta en todos los ámbitos de la vida humana, incluido el sector empresarial. En ese sentido, las TIC desempeñan un papel trascendental para mejorar la productividad de las empresas, la competitividad, la calidad, el control, la automatización de procesos, la apertura a nuevos mercados, entre otros beneficios.

Otra de las grandes posibilidades de las TICs en el ámbito empresarial, es que favorecen el uso de la capacitación virtual o e-capacitación.

... ante los nuevos retos que plantea la globalización, las empresas e instituciones en general se ven ante la necesidad de enfrentar la caducidad de sus servicios y productos. Por ende, para que estos permanezcan competitivos, estas deben realizar transformaciones continuas en el contenido de los perfiles de trabajo, las cambiantes demandas del mercado y las competencias necesarias por parte de los trabajadores en todos los niveles jerárquicos. En este contexto, las TIC son una herramienta indispensable para lograr vigencia en el mercado y poder ofrecer servicios y productos de calidad, ya que ayudan a implementar diversos procesos de capacitación que de otro modo no podrían llevarse a cabo en empresas e instituciones (Abarca, 2016, p. 344).

El advenimiento de la pandemia de la COVID-19 requirió la adopción de diferentes medidas para mitigar su propagación. Una de ellas fue disminuir drásticamente las actividades presenciales. La gran mayoría de los procesos de capacitación profesional fueron cancelados y se evidenció, más que nunca, la necesidad de utilizar en mayor medida la capacitación virtual.

Sin embargo, pese a sus potencialidades, y la necesidad de su uso, esta modalidad es aún poco explotada en las empresas cubanas. Aunque pueden identificarse casos exitosos, los procesos de capacitación tradicional siguen siendo mayoritarios.

El análisis realizado permite identificar la problemática relacionada con el escaso uso de la capacitación virtual en las empresas cubanas, como una valiosa alternativa o complemento de la capacitación tradicional.

Teniendo en cuenta esta situación, así como la voluntad política del gobierno cubano de impulsar el uso de las TICs en todos los sectores de la sociedad como una de las líneas estratégicas del desarrollo próspero y sustentable al que se aspira, se plantea como objetivo: realizar una breve mirada a la evolución histórica de la capacitación profesional hacia la virtualidad, identificar tendencias internacionales y perspectivas en el contexto empresarial cubano.

Desarrollo

En las empresas la capacitación del personal constituye un aspecto de vital importancia para su supervivencia. De acuerdo con Chiavenato (2009) citado por Cabrera (2015), “la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos” (p. 3).

Actualmente las TICs son imprescindibles en el sector empresarial. Por tanto, las empresas que no las adopten tienden a quedarse rezagadas y en desventaja con respecto a sus competidores en el entorno cada vez más competitivo en el que se desempeñan las organizaciones.

Una de las actividades empresariales impactadas por las TICs es la capacitación profesional. El uso de las tecnologías en la capacitación profesional tradicional dio lugar a lo que hoy se conoce como capacitación virtual o e-capacitación. La capacitación virtual llegó a algunas organizaciones hace cierto tiempo, mientras en muchas fue impulsada por la actual pandemia, ya que facilita la continuidad de las actividades sin interrupción debido al aislamiento social, al tiempo que favorece la colaboración y la retroalimentación.

Sin embargo, es importante resaltar que la humanidad ha recorrido un largo camino desde sus primeras manifestaciones de capacitación hasta la capacitación mediada por las TIC, por lo que resulta interesante realizar una breve mirada a su proceso de evolución histórica. Al respecto, es importante “conocer las raíces del proceso de capacitación y su paso a través de la historia para poder entenderlo, extraer los aspectos positivos que se mantienen vigentes, perfeccionar

el presente y aprender del pasado para proyectarse adecuadamente y no cometer o repetir errores en el futuro” (Infante y Breijo, 2017, p.59).

Evolución de la capacitación tradicional hacia la capacitación virtual

Las propias autoras Infante y Breijo (2017), señalan en su investigación que al consultar a diversos autores, concluyeron que la capacitación tiene sus orígenes en los principios de la Edad de Piedra. Citando a algunos de esos autores como Craig (1987) y Martínez (2015), las autoras exponen que en la medida en que el hombre fue capaz de inventar sus propias armas, instrumentos de trabajo, vivienda, ropa y lenguaje, se le hizo imprescindible el entrenamiento, el cual se convirtió en un factor determinante en el desarrollo de la civilización.

Otros elementos importantes relacionados con la evolución de la capacitación se dieron durante la Comunidad Primitiva. Según Martínez (2015), citado por Infante y Breijo (2017), en este período la educación técnica era natural, intuitiva y espontánea. Sus miembros participaban en las actividades a realizar y se involucraban en determinada labor con lo que adquirían y desarrollaban habilidades. Y añaden las autoras que otras características de la capacitación en esa época fueron el igualitarismo y la integralidad, en correspondencia con el desarrollo de la propia comunidad.

A raíz de la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, aumentan el número y la magnitud de las empresas, lo que propicia grandes problemas para obreros y empleados, debido al incremento de la maquinaria, los reducidos espacios de trabajo, y la división del trabajo. Según Siliceo (2003), en este período histórico aparecen innumerables escuelas industriales con el objetivo de lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.

La Revolución Industrial propició que la capacitación se transformara en la incorporación de objetivos y métodos, es decir, se pedía la participación de las personas para que pudieran trabajar en una sola actividad, teniendo a su cargo una parte del proceso de fabricación a realizar. Lo único que se hacía era entrenarlas en una tarea del proceso y no en todas las actividades (Infante y Breijo, 2017, p.62).

El siglo XX fue testigo de otros momentos trascendentales en la evolución de la capacitación. Uno de ellos tuvo lugar en 1915 con el nacimiento en los Estados Unidos del método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como: “Método de los cuatro pasos”, o “Método Herbartian”. Los 4 pasos y las acciones que responden a ellos son: Mostrar: qué se quiere realizar; Decir: cómo se hará; Hacer: ejecutar la tarea; y Comprobar: Verificación de la ejecución de la tarea conforme a lo planeado.

En relación a este método Mitnik y Coria (2012) expresan que el mismo supone una incipiente racionalización de las formas de abordar la capacitación, debido a que considera como requisitos para el aprendizaje: motivar, presentar nuevas ideas, asociar esas ideas con conocimientos previos, usar ejemplos y verificar si se había aprendido.

Importantes acontecimientos históricos acaecidos durante ese siglo influyeron igualmente en la evolución de la capacitación. Al respecto, Siliceo (2003) indica que las dos guerras mundiales dieron lugar al desarrollo de técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se han ajustado a otras esferas de la sociedad, especialmente de la industria. Añade que en 1940 se comenzó a entender que la labor del entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada con especial importancia en la figura del instructor.

Valencia y Quintero (1985) expresan que, en específico la segunda guerra mundial (1939-1945), brindó la oportunidad de considerar la función del supervisor como instructor y multiplicador de formación, lo que provocó el surgimiento de nuevos métodos y programas. Según los autores, esto propició que de una atención centrada exclusivamente en las destrezas del nivel operativo se pasara a considerar la necesidad de formar también al nivel inmediato superior.

En la opinión de Mitnik y Coria (2012), en el siglo XX la capacitación se caracterizó por la demanda de sistemas rápidos de entrenamiento, período de efervescencia en lo relacionado con marcos teóricos como el Conductismo y el desarrollo del Diseño de Instrucción Sistemático (DIS), sistema de auto instrucción que fue un intento de integrar todos los componentes del proceso de instrucción.

Estos autores consideran que a los avances en la teoría de la administración y en la pedagogía que influyeron sobre la capacitación laboral durante el siglo XX, se sumaron importantes aportes realizados desde la psicología.

En el actual siglo XXI, la capacitación profesional constituye una herramienta indispensable tanto a nivel individual como a nivel de empresa. Puede decirse que la capacitación no se percibe como un gasto, sino como la mejor inversión que puede hacer una empresa para dotar a sus trabajadores de las herramientas, actitudes, habilidades y destrezas necesarias para desarrollar su potencial y mantener su vigencia en el mercado.

El propio desarrollo desmesurado de las TICs que caracteriza el siglo XXI incidió en la modificación de la capacitación tradicional. Tal como expresa Cabrera (2015), la presencia cada vez mayor de las tecnologías ha provisto a los instructores de nuevas herramientas, de nuevas fuentes de información y de nuevos métodos de enseñanza, y al mismo tiempo ha mejorado el potencial de los métodos antiguos.

En consecuencia, como eslabón final de esta evolución de la capacitación, se encuentra la capacitación virtual o e-capacitación, la cual consiste en llevar a cabo los cursos tradicionales mediante plataformas virtuales almacenadas en internet o en el servidor de la empresa.

En relación a lo anterior y de acuerdo con Meza-Jaques y Pacheco (2007), en la modalidad de e-capacitación se debe contar con herramientas tecnológicas basadas en internet que permitan que el profesor se pueda poner en contacto con el alumno para llevar a cabo estas actividades (a través de foros de discusión, chats, correo electrónico, redes sociales, entre otras).

Se coincide también con las investigadoras en dos aspectos importantes. Primeramente: la e-capacitación constituye para las empresas una estrategia competitiva del siglo XXI. Y segundo: los avances tecnológicos y las nuevas formas de hacer negocios, serán los factores que permitirán que sea la e-capacitación la forma en que por defecto las empresas capaciten a su personal. Tal como ellas señalan, actualmente, las empresas están viendo la e-capacitación como otra forma de hacer capacitación. Esta forma alternativa les permite (sin discusión) optimizar el tiempo, mejorar la calidad de la administración, disminuir costos y motivar a su personal.

La breve mirada a la evolución de la capacitación desde sus orígenes hasta la actualidad evidencia que la capacitación actual es el resultado de un largo proceso desarrollado a través de las diferentes épocas. En ese sentido, y tal como refieren Infante y Breijo (2017), “el estado actual de la capacitación con sus características, es consecuencia de un pasado que la precedió, que condicionó sus transformaciones y que sirvió de base para lo que es hoy” (p. 59).

Por tanto, después de hacer referencia a algunos de los principales antecedentes históricos sería conveniente resumir esas características y diferencias principales entre la capacitación tradicional y la capacitación virtual. En la Tabla 1 se muestra una comparación entre ambas modalidades.

Tabla 1: Comparación entre capacitación tradicional y capacitación virtual.

Factor	Capacitación tradicional	Capacitación virtual
Rol del tutor	En este tipo de capacitación, el instructor o tutor es el mediador entre la fuente del material, y el participante. Los capacitadores pueden escoger la fuente del material, interpretarlo y decidir cómo presentarlo al personal.	En la capacitación virtual los tutores guían, orientan, asesoran al participante. Los participantes pueden acceder a la web para buscar información aparte de la sugerida por el tutor.
Transmisión del conocimiento	La transmisión del conocimiento es esencialmente unidireccional, es decir, se produce de instructor o tutor a participante.	La transmisión es bidireccional. Los participantes y el instructor o tutor tienen múltiples interacciones como parte de una red a la que estos últimos proveen apoyo, ejerciendo como de administradores de red.
Metodología de aprendizaje	En este tipo de capacitación el aprendizaje supone una mezcla de leer, escuchar, ver, hablar, escribir y hacer. Sin embargo, en el pasado la enseñanza presencial se ha visto dominada por métodos de “tiza y palabra” y alguna demostración ocasional, lo cual daba poca oportunidad al hablar o el hacer. En un aula tradicional, el tutor puede proporcionar una explicación limitada sobre un tema.	Las primeras tecnologías del aprendizaje reducían el aprendizaje online a la lectura y la escritura, lo cual es comparable con el escuchar y hablar o escribir en las capacitaciones tradicionales. Actualmente existe una enorme elección de herramientas de multimedia interactivas, y por ende una amplia gama de estrategias de aprendizaje. El aprendizaje se centra en el alumno. El profesor puede brindar recursos personalizados en función a las necesidades del participante.
Flexibilidad	El participante debe cumplir con un horario y lugar establecido por la organización.	El participante puede organizar su horario y establecer su ritmo de estudio.
Costos	Los costos suelen ser mayores en la capacitación tradicional porque involucran gastos de transportación, hospedaje, alimentación, alquiler de locales, los honorarios del profesor o tutor, y otros.	Además de los honorarios del profesor o tutor los costos incluyen el desarrollo de la tecnología para almacenar los cursos, tutorías, asistencia en línea, , etc.
Adaptabilidad	Las clases se desarrollan de forma	El participante puede acceder a

	presencial, usualmente los alumnos tienen material de apoyo (online o libros físicos).	las clases por medio de varios dispositivos: smartphone, laptop, tablet, computadora de escritorio, etc.
Contenido	Los participantes deben archivar los materiales entregados en clase como libros, apuntes, revistas, etc. En algunos casos, los profesores o tutores también brindan una versión online de este contenido.	Los cursos suelen ser divididos en varios módulos. Este contenido es más fácil de reutilizar porque se puede actualizar constantemente.

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Cabrera, 2015 y Cordero, 2020

De la tabla anterior, puede inferirse que aunque la finalidad es la misma, las características de ambos tipos de capacitación difieren considerablemente. Aunque puede que determinado tema requiera indispensablemente de una capacitación más tradicional, en la presente investigación se defiende la idea de que la capacitación virtual ofrece grandes ventajas, y por tanto, sería muy conveniente incorporarla a las entidades en las que no se utiliza, así como fortalecerla en aquellas organizaciones que de alguna forma si lo hacen.

Tendencias internacionales de la capacitación

En un mundo cada vez más globalizado tecnológicamente, e influenciado por la pandemia de la COVID-19, no ha quedado más alternativa que adoptar una nueva realidad laboral. De acuerdo con Mujica (2021), adaptarse a esta significa poner a prueba el liderazgo y el trabajo en equipo. Las tendencias en capacitación en las empresas cumplen un rol fundamental en este proceso de aprendizaje.

En ese sentido, plantea que una empresa puede tener todas las herramientas y programas disponibles; pero si un equipo mantiene viejos hábitos, eso no ayudará a la productividad laboral. De ahí que, teniendo como fuente a *McKinsey and Company*, expone 4 pilares y habilidades fundamentales:

- Ampliación de la capacidad para operar en un entorno digital.
- Desarrollar habilidades cognitivas para que puedan responder a la necesidad de rediseño e innovación.
- Fortalecer las habilidades sociales y emocionales para garantizar una colaboración efectiva.
- Desarrollar habilidades de adaptabilidad y resiliencia.

Otra tendencia que se manifiesta es el uso de la Realidad Virtual (RV). Añade Mujica (2021) que la RV está creciendo como una forma de capacitar corporativamente, ya que hay empresas que están ofreciendo soluciones de RV para una gran variedad de capacitaciones en las organizaciones, como capacitación en seguridad, servicio al cliente, liderazgo, hasta la reinención de las experiencias de cada trabajador.

La RV es un entorno de escenas y objetos aparentemente reales, generado informáticamente, que le da al usuario la sensación de estar inmerso en él. Normalmente se usan para ello unas gafas o cascos de Realidad Virtual.

Por su parte, la web Global Knowledge (2020) expresa 10 tendencias para la formación virtual en el presente año. Una de ellas es la ya citada RV. Las otras tendencias que menciona son:

- Aprendizaje móvil: debido al uso mayoritario de estos dispositivos, las empresas se centran en desarrollar contenidos para móvil de forma estratégica.
- Microaprendizaje: cada vez es popular entre los profesionales que se animan a la formación virtual hacerlo a través de las píldoras formativas.
- Aprendizaje personalizado / customizado: de este método se destaca la flexibilidad pues un contenido genérico pasa a ser adaptado a las necesidades específicas del personal que se capacita, priorizando sus objetivos y ejerciendo un control total sobre los contenidos.
- Gamificación: el aprendizaje mediante los juegos.
- Aprendizaje basado en video
- Big data y analytics: parte de recopilar datos en masa de los participantes en la capacitación como sus actividades y resultados para, a partir de dichos datos, construir nuevos modelos de enseñanza.
- Inteligencia artificial (IA): una de las tendencias más destacados del momento, sobre todo para empresas y grandes corporaciones. Basado en algoritmos y modelos de IA, es posible customizar contenido y aportar recomendaciones para los futuros cursos.
- Formaciones basadas en gestión de contenidos: cursos que ayudan a los participantes a encontrar información valiosa y útil de toda la que tienen disponible. Evita la desinformación, además de reforzar perfiles, ahorra muchos costes.

- Plataforma de experiencia de aprendizaje (XLP): el aprendizaje basado en descubrir contenido nuevo cada vez.

Como se aprecia, en el mundo la tendencia general es la aplicación de todos los adelantos tecnológicos en función del aprendizaje en línea de los trabajadores, aprovechando las ventajas de las TIC en función de la construcción y transmisión de conocimientos en las entidades.

Sin embargo, el camino no es fácil. Existen factores que impiden o limitan que los procesos de capacitación virtual tengan vía libre.

En relación con ello, Katz (2015) citado por Ruiz y otros (2018) plantea que la falta de visión estratégica de los dirigentes con respecto a las TIC ha sido considerada un problema fundamental por muchos autores. Y agrega que, por ejemplo, en referencia a América Latina, que:

“...los gobiernos de la región no consideran el desarrollo de las industrias digitales como un tema prioritario en la medida de que el sector político raramente reconoce el retorno de la inversión en las mismas, así como su efecto inductivo en el desarrollo económico. Parte de esta falta de reconocimiento tiene que ver con una comprensión limitada de la importancia de este sector para la economía por parte de altos funcionarios gubernamentales (Ruiz et al., 2018, p. 212).

Ruiz y otros (2018) exponen también que a través de actividades de asesoría y capacitación relacionada con las TIC se ha constatado que los directivos reconocen que estas tecnologías son inherentes a la vida moderna y, por ende, al accionar de las organizaciones. Sin embargo, no se ven liderando las innovaciones con TIC, por lo que no sienten el compromiso con el aprendizaje de los nuevos conocimientos que se requieren para estar en capacidad de proyectar tales innovaciones. Estos autores identifican dos tipos de argumentos que justifican este comportamiento:

- a). Los que abiertamente reconocen que no tiene el conocimiento para visionar dichas innovaciones, y
- b). Los que no creen que esos conocimientos son necesarios para su trabajo.

El cambio de mentalidad se impone. El uso de las TIC más que una opción, es ya una necesidad. Las últimas tendencias internacionales en materia de capacitación virtual

evidencian que ya no hay vuelta atrás y cuanto antes las organizaciones interioricen eso y tomen acción en su implementación, menos complejo les resultará adoptar las nuevas innovaciones tecnológicas y sacarles provecho.

Perspectivas de la capacitación virtual en el contexto cubano

El uso de las TICs en Cuba ha marchado a su propio ritmo, en ocasiones distante del vertiginoso desarrollo a nivel mundial. No obstante, consciente de la necesidad de potenciarlas al máximo para elevar los niveles de eficiencia, eficacia y competitividad en las empresas, el país apuesta fuertemente por su desarrollo. Lo anterior se evidencia en la legislación vigente, entre la que destacan los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución Cubana, la Conceptualización del Modelo Económico y Social, el Plan de Desarrollo Nacional 2030 y la política de informatización de la sociedad cubana.

Aparejado a ello, las empresas en el país se han ido dotando paulatinamente de tecnologías informáticas, a la par que han aumentado el acceso a internet, y las competencias digitales de los llamados migrantes digitales.

Si bien sigue predominando la capacitación tradicional, se identifican varios casos exitosos donde la capacitación está mediada por el uso de las TICs. Empresas como la Empresa de telecomunicaciones , Sociedad Anónima (ETECSA), CIMEX y Desarrollo de Software (DESOFT), han establecido estrategias y cursos de capacitación virtual, logrando demostrar la validez de esta modalidad como vía para promover el cambio en la cultura empresarial con respecto a la utilización de las TICs en actividades de capacitación. Además, muchas organizaciones del país ofrecen cursos virtuales de capacitación al sector empresarial, como por ejemplo: el Sitio Formativo de los Joven Club de Computación y Electrónica, los cursos a distancia del Centro de Gestión y Desarrollo de la Calidad, los cursos en línea de la Universidad Virtual del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (CITMA), el Centro Nacional de Educación a Distancia, la plataforma para cursos online del Centro de Superación del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera, entre otros.

La voluntad del estado de informatizar la sociedad, la legislación vigente en esa materia, el cambio de mentalidad de los directivos, y la inversión en materia tecnológica de las entidades, pudiera ser la conjunción exitosa que garantice dar un paso al frente en materia de capacitación virtual.

En el contexto empresarial cubano, la capacitación virtual representa una oportunidad de crecimiento, de transformación, de cambio de mentalidad, de aprovechamiento de las características y ventajas demostradas de la educación virtual en el ámbito empresarial. No obstante, es importante destacar que no se trata simplemente de usar las tecnologías, sino de reformular las estrategias de enseñanza, con contenidos que fomenten una capacitación de calidad, donde las TICs sean el vehículo que enriquezca y favorezca las prácticas pedagógicas.

Conclusiones

La capacitación profesional ha evolucionado a través de las diferentes etapas históricas, hasta llegar a la actualidad, donde la capacitación virtual o e-capacitación pudiera considerarse como la última y actual fase de ese proceso evolutivo. Además, se evidencia que la capacitación virtual constituye una alternativa muy valiosa e incluso un complemento a la capacitación tradicional.

Actualmente, en el mundo se aplica todo el desarrollo de las tecnologías en función de la capacitación de los trabajadores. En ese sentido, ya no se trata sólo de llevar los métodos y formas de la capacitación tradicional a un entorno online mediante entornos virtuales de aprendizaje, sino que se identifican tendencias novedosas en la capacitación como el uso de la realidad virtual, la inteligencia artificial, la gamificación y otras.

La capacitación virtual ofrece grandes perspectivas en el entorno empresarial cubano. Aunque no en el estado óptimo deseado, las empresas están en mejores condiciones tecnológicas que nunca para dar pasos importantes hacia la generalización paulatina de esta modalidad. A ello también contribuye la legislación vigente en materia de informatización y la voluntad política del estado y gobierno cubanos de impulsar el proceso de informatización de la sociedad cubana.

La presente investigación pretende llamar la atención del empresariado cubano en torno a un tema de vital importancia y poco generalizado como la e-capacitación. La principal limitación es que se realizó apenas un bosquejo inicial, una breve mirada al tema objeto de la investigación en aras de establecer algunas ideas importantes respecto a su evolución, tendencias internacionales y su posible uso generalizado en el entramado empresarial del país.

Los resultados y la limitación expuesta constituyen una base para investigaciones futuras. Los estudios futuros pueden focalizar su atención en propuestas específicas de estrategias de capacitación virtual en diferentes entidades del país, así como estudios que demuestren los resultados positivos de su aplicación.

Referencias bibliográficas

- Abarca Amador, Y. (2016). Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral. *Revista de Lenguas Modernas*, (25), 343-354. <https://bit.ly/3vDMt5J>
- Cabrera Cuadrado, M. F. (2015). *Implementación de un plan de capacitación virtual para mejorar el desempeño laboral del personal de Fundación Alternativa* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <https://bit.ly/3vG12FN>
- Cordero, P. (3 de diciembre de 2020). Capacitación presencial vs virtual: ¿Cuál es mejor? Crehana. <https://bit.ly/3nhA6bP>
- Global Knowledge. (19 de agosto de 2020). Las diez tendencias top en formación virtual y e-learning de 2021. <https://bit.ly/3C9cHzl>
- Infante Becerra, V., & Breijo Woroz, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Revista Mendive*, 15(1), 54-61. <https://bit.ly/3nny5uu>
- Meza-Jaques, J., & Pacheco M., C. (2007). La e-Capacitación: Estrategia Competitiva del siglo XXI. *Revista Panorama Administrativo*, 2, 161-170. <https://bit.ly/30Sjobs>
- Mitnik, F., & Coria, A. (2012). *Una perspectiva histórica de la capacitación laboral*. <https://bit.ly/3m5vupJ>
- Mujica, A. (23 de marzo de 2021). ¿Cuáles son las nuevas tendencias en capacitación corporativa? Crehana. <https://bit.ly/3jptjvh>
- Siliceo Aguilar, A. (2003). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa. <https://bit.ly/3pu5DK8>
- Valencia Hurtado, L. E., & Quintero Ramírez, E. (1985). *Modelo para la capacitación del personal en las empresas* [Tesis de grado, Corporación Universitaria Autónoma de Occidente]