

LOS BENEFICIOS DE LA EDUCACIÓN CORPORATIVA COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS

THE BENEFITS OF CORPORATE EDUCATION AS A STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF COMPANIES

Kimberly Daiana Muñoz Jiménez⁷

Fecha recibida: 04/11/2024
Fecha aprobada: 27/11/2024

Derivado del proyecto: *Los beneficios de la educación corporativa como estrategia para el desarrollo de las empresas.*

Institución financiadora: *Recursos propios de os autores.*

Pares evaluadores: *Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.*

⁷ Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO.

RESUMEN

La educación corporativa se ha convertido en una táctica clave para el crecimiento de las empresas modernas. Las empresas pueden mejorar significativamente la productividad de sus empleados a través de programas de capacitación y formación continua. Estos programas les brindan el conocimiento y las habilidades más recientes ayudando a reducir los errores y la inactividad fomentando la innovación y la eficiencia en los procesos internos. Además, la educación corporativa ayuda al desarrollo del talento interno al identificar y potenciar a los empleados con alto potencial, lo que reduce los costos de contratación externa y mejora la retención de talento.

Este trabajo se justifica por la necesidad de contar con un modelo integral y humano de educación corporativa, que vaya más allá de enfoques basados únicamente en riesgos y normativas, por lo cual se busca generar una explicación que reconozca las perspectivas de los trabajadores y promueva su desarrollo personal y profesional dentro de su entorno laboral.

Los resultados de esta investigación permitirán identificar los principales beneficios de la educación corporativa para las empresas, evaluar su impacto en la competitividad y determinar las herramientas innovadoras que permitan fortalecer las habilidades de los trabajadores dentro del entorno laboral. Se espera que este estudio contribuya a la generación de conocimiento en el campo de la educación corporativa y a la adopción de prácticas más sostenibles y humanizadas en las organizaciones.

PALABRAS CLAVE: Educación corporativa, desarrollo sostenible, cultura de seguridad, aprendizaje organizacional, competencias laborales, competitividad, talento, potencial.

ABSTRACT

Corporate education has become a key tactic for the growth of modern companies. Companies can significantly improve the productivity of their employees through training and continuing education programs. These programs provide them with the latest knowledge and skills. This reduces errors and downtime and fosters innovation and efficiency in internal processes. In addition, corporate education aids internal talent development by identifying and empowering high-potential employees, reducing external hiring costs and improving talent retention.

This work is justified by the need to have a comprehensive and humane model of corporate education, which goes beyond approaches based solely on risks and regulations, which seeks to generate an explanation that recognizes the perspectives of workers and promotes their personal and professional development within their work environment.

The results of this research will identify the main benefits of corporate education for companies, evaluate its impact on competitiveness and determine innovative tools that strengthen the skills of workers within the work environment. It is expected that this study will contribute to the generation of knowledge in the field of corporate education and to the adoption of more sustainable and humanized practices in organizations.

KEYWORDS: Corporate education, sustainable development, safety culture, organizational learning, labor competencies, competitiveness, talent, potential.

INTRODUCCIÓN

El semillero "Psiresh" del programa ASST-UVD dio lugar a este proyecto con el objetivo de explorar y destacar las ventajas de la educación corporativa como una estrategia clave para el desarrollo de las empresas. La capacidad de una empresa para adaptarse, innovar y crecer en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico depende en gran medida de su personal. La educación corporativa es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las empresas, y se convierte en un motor esencial para el desarrollo profesional de los empleados.

La ponencia "Los beneficios de la educación corporativa como estrategia para el desarrollo de las empresas" analizará de manera detallada cómo la implementación de programas educativos dentro de las empresas puede generar ventajas significativas, como un aumento en la productividad, una mejora en la retención de talento y la creación de una cultura organizacional sólida y orientada al aprendizaje continuo. Se pretende que este proyecto proporcione una visión clara y práctica de cómo la educación corporativa puede convertirse en una herramienta estratégica para impulsar el crecimiento y la competitividad de las empresas en el entorno actual.

Para garantizar una comprensión profunda y fundamentada del tema, el proyecto se llevará a cabo mediante metodologías rigurosas, que incluyen revisiones bibliográficas, estudios de caso y análisis de datos. Las actividades se llevarán a cabo durante cuatro meses, con presentaciones y discusiones regulares en encuentros sincrónicos con el docente líder del semillero. Este método permitirá una evaluación continua del progreso y los cambios necesarios para garantizar la relevancia y precisión de los hallazgos.

OBJETIVO GENERAL

Identificar los principales beneficios y herramientas que tiene la educación corporativa para el desarrollo sostenible de las empresas permitiendo mejorar las habilidades de sus empleados y su competitividad en el mercado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar los beneficios de la educación corporativa como estrategia para el desarrollo empresarial.

Evaluar el impacto positivo de la educación corporativa en las empresas para crear competitividad en el mercado.

MATERIAL Y MÉTODOS

Esta investigación se enmarca en un diseño cualitativo con enfoque en la revisión sistemática de la literatura. El objetivo principal fue identificar y analizar los beneficios de la educación corporativa para el desarrollo sostenible de las empresas, así como las herramientas y estrategias utilizadas para lograrlo.

Recolección de Datos

Se realizó una búsqueda exhaustiva en diversas bases de datos académicas y repositorios digitales para identificar estudios relevantes. Los criterios de inclusión se centraron en investigaciones publicadas en los últimos 30 años que abordaran directamente la relación entre la educación corporativa y el desarrollo empresarial.

Limitaciones del Estudio

La diversidad metodológica de los estudios incluidos representa un desafío para la síntesis de los hallazgos y la obtención de conclusiones generalizables, así mismo se pudo ampliar el tiempo de las publicaciones recolectadas para tener un mejor panorama.

MARCO INVESTIGATIVO

De acuerdo con Seleme y Munhoz (2010), la idea de la educación corporativa exige que su cultura se incorpore en la organización, pues de nada sirve formar colaboradores si las nuevas ideas adquiridas se pierden en el comportamiento tradicional y no se aplican para la mejoría funcional y competitiva de la organización, si no existe cooperación entre los colaboradores y las gerencias estratégicas en la empresa no se realizan actividades de acompañamiento y evaluación de los resultados.

Díaz (2010) nos dice que, al fomentar la participación activa y la autogestión de sus miembros, puede servir como modelo inspirador para la educación corporativa. Al igual que las cooperativas, las empresas pueden beneficiarse de programas de capacitación que desarrollen competencias específicas en sus empleados y fomenten una cultura de aprendizaje continuo. La relevancia de este documento radica en su enfoque en la conexión entre educación, participación y desarrollo organizacional, lo que puede enriquecer tu investigación al proporcionar una perspectiva adicional sobre el papel transformador de la educación en los contextos empresarial y cooperativo.

Según Motta (1997), la capacidad que un individuo posee de influenciar a alguien o a un grupo de personas significa una fuerza psicológica en la que uno actúa de modo que modifica el comportamiento del otro de modo intencional. Esa influencia supone poder y autoridad y altera así el modo de actuar del influenciado.

Las organizaciones están repensando la cuestión de la educación en lo que se refiere al ambiente corporativo. De esta manera, encuentran, en una de sus vertientes, a la universidad corporativa.

De acuerdo con Esteves y Meiriño (2015), este modelo de educación, alineado con las nuevas tecnologías, comprende los diversos tipos de enseñanza, entre los que se encuentran los cursos técnicos, la educación básica, de posgrado y otros.

Las organizaciones modernas exigen nuevos valores, parámetros y prácticas administrativas (Chiavenato, 2009, p. 148). Muchos estudios consideran la educación corporativa como la mejor manera de vincular los programas de aprendizaje a las metas y los resultados estratégicos de la empresa, con los que apuntan a la sobrevivencia de la empresa y a su expansión futura.

Para Garbanzos-Vargas (2015), la capacidad organizacional de aprendizaje, por sí misma, es una innovación que orienta el desarrollo organizacional. Además, esta influye de forma positiva en el desarrollo de las innovaciones y en una gestión competitiva organizacional.

El libro "Los beneficios de la educación corporativa como estrategia para el desarrollo de las empresas" por Frances. A (2006) profundiza en los múltiples beneficios que las organizaciones pueden obtener al invertir en la formación y el desarrollo de sus empleados. Este texto explora cómo la educación corporativa no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye al crecimiento y la sostenibilidad de las empresas en un entorno empresarial cada vez más competitivo. La relevancia de este libro para tu investigación radica en que te proporcionará una visión general y completa de los beneficios de la educación corporativa, respaldada por argumentos sólidos y ejemplos prácticos. Al consultar esta obra, podrás enriquecer tu marco teórico y fundamentar tus conclusiones con evidencia empírica. Además, te ayudará a identificar los beneficios más relevantes para tu investigación y a explorar las diferentes dimensiones del impacto de la educación corporativa en las organizaciones.

Según José Cecilio Ávila (2021), el aporte al estudio de los aspectos funcionales que deben considerarse en las organizaciones educativas inteligentes, centrado en el aprendizaje individual y organizacional, y en desarrollar las competencias que les permitan enfrentar el entorno de manera competitiva.

El documento "El diseño de un Plan de Formación como estrategia para el desarrollo de competencias en una empresa" por Fernández s (1999) se centra en la creación de planes de formación personalizados y estratégicos dentro de una organización. Explora cómo diseñar estos planes para que se alineen con los objetivos de negocio y permitan desarrollar las competencias específicas que los empleados necesitan para alcanzar el éxito. La relevancia de este documento para tu investigación radica en que profundiza en los aspectos prácticos de la implementación de programas de educación corporativa, ofreciendo una guía detallada sobre cómo diseñar y ejecutar estos planes de manera efectiva. Esto puede ser de gran utilidad para tu trabajo, ya que te permitirá comprender mejor cómo se pueden traducir los principios teóricos de la educación corporativa en acciones concretas dentro de una organización.

Según (Brunner, 2000). La comprensión de este rol dentro de las organizaciones educativas es fundamental para trazar la trayectoria deseada y responder en forma eficiente y eficaz a las transformaciones sociales derivadas del fenómeno de la globalización, la sociedad de la información y el conocimiento. Al apartarse de esta posición epistemológica se corre el riesgo, en las organizaciones, de responder en forma equivocada según sus propósitos.

Castells (1997) advertía que la organización de la educación en el futuro, en consecuencia, con la configuración social, sería una sociedad en redes, visión futurista acertada. Las transformaciones sociales han impactado en las estructuras organizacionales para producir cambios y desarrollar innovaciones en sus modos de trabajo, lo que supone que las organizaciones educativas han desplazado sus formas de trabajo tradicionales centralizadas, burocráticas, rígidas pasando a una organización en redes, flexible, de cooperación, dinámica, estructuras abiertas, límites no determinados en forma permanente, jerarquías articuladas, descentralizadas, variadas conexiones, ágiles sistemas de comunicación y eficientes, de acuerdo con las necesidades del escenario globalizado.

Según Castillo (2006) "Espíritu empresarial como estrategia de competitividad y desarrollo económico" establece una conexión crucial entre la educación y el desarrollo de habilidades emprendedoras. Al destacar la importancia de la cultura empresarial y el papel de la educación en fomentar la iniciativa y la innovación, este estudio nos brinda un marco conceptual sólido para analizar cómo la educación corporativa puede contribuir al desarrollo de competencias emprendedoras en los empleados. Esto es especialmente relevante para nuestra investigación, ya que nos permite argumentar que la educación corporativa no solo mejora el desempeño individual, sino que también fomenta una cultura organizacional más innovadora y competitiva. Al vincular el concepto de espíritu empresarial con la educación corporativa, podemos explorar cómo los programas de capacitación pueden impulsar la generación de nuevas ideas, la toma de riesgos calculados y la búsqueda de oportunidades de negocio dentro de las organizaciones.

Considera Brunner (2010) la necesidad de que en las organizaciones de educación superior se dé un liderazgo de cambio, la ausencia de este produce formas de gobierno débiles. Esta situación también aplica para las organizaciones educativas en general, no es una condición exclusiva de la educación superior. Estas formas de gobierno limitan la gestión de las organizaciones educativas para responder, en forma acertada, ante las demandas emergentes sociales.

El liderazgo de la educación requiere habilidades efectivas de comunicación, persuasión, relaciones humanas y negociación, que representan los cimientos para que surjan condiciones organizacionales mínimas que permitan la operacionalización efectiva de sus propios objetivos. Estas condiciones mínimas se traducen en satisfacción laboral, clima organizacional adecuado, altos niveles de motivación y, por ende, compromiso y responsabilidad con altos códigos éticos y morales.

Las organizaciones modernas exigen nuevos valores, parámetros y prácticas administrativas (Chiavenato, 2009, p. 148). Muchos estudios consideran la educación corporativa la mejor manera de vincular los programas de aprendizaje a las metas y los resultados estratégicos de la empresa, con lo que apuntan a la supervivencia de la empresa y a su expansión futura.

MARCO TEORICO

La educación corporativa se ha consolidado como una estrategia fundamental para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo. Al invertir en la formación y el desarrollo de sus colaboradores, las empresas no solo aumentan su productividad y rentabilidad, sino que también fortalecen su cultura organizacional, fomentan la innovación y atraen y retienen el talento (francés, 2006).

La educación corporativa puede definirse como el conjunto de procesos formales e informales diseñados para desarrollar las competencias de los empleados y alinearlas con los objetivos estratégicos de la organización (Chiavenato, 2009). Esta abarca desde programas de capacitación estructurados hasta el aprendizaje informal que se produce en el día a día del trabajo.

La relación entre la educación corporativa y el desarrollo organizacional es estrecha. Al fomentar el aprendizaje continuo y la adquisición de nuevas competencias, contribuye a la adaptación al cambio, la innovación y la mejora de los procesos organizacionales. Garbanzo-Vargas (2015) señala que la educación corporativa es un elemento clave para impulsar los procesos de cambio en las instituciones educativas y, por extensión, en cualquier tipo de organización.

El capital humano es uno de los activos más valiosos de una organización. La educación corporativa juega un papel fundamental en el desarrollo de este capital, al permitir que los empleados adquieran las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Fernández-Salinero (1999) destaca la importancia de diseñar planes de formación que permitan desarrollar las competencias específicas requeridas por cada puesto de trabajo.

Los beneficios de la educación corporativa son múltiples tanto para los empleados como para las organizaciones. Para los empleados, se traduce en un aumento de la productividad, mejora de las habilidades, mayor satisfacción laboral, desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento. Para las organizaciones, los beneficios incluyen mayor

competitividad, innovación, retención del talento, mejora de la imagen corporativa, adaptación al cambio y fortalecimiento de la cultura organizacional.

El éxito de los programas de educación corporativa depende de diversos factores, entre los que destacan el diseño, la implementación y la cultura organizacional. Los programas deben ser diseñados de forma personalizada, considerando las necesidades específicas de cada grupo de empleados y alineados con los objetivos estratégicos de la organización. La implementación requiere del compromiso de la alta dirección, la participación activa de los empleados y la evaluación continua de los resultados. Una cultura de aprendizaje fomenta la participación en los programas de formación y facilita la transferencia del conocimiento adquirido a la práctica.

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han revolucionado la forma en que se imparte la educación corporativa. Hoy son algunas de las herramientas más utilizadas plataformas de e-learning, aprendizaje móvil y realidad virtual. Díaz Godino et al. (2012) destacan la importancia de utilizar metodologías activas que promuevan la participación y el aprendizaje colaborativo.

Existen diversos modelos teóricos que pueden utilizarse para analizar y evaluar los programas de educación corporativa. Entre los más conocidos se encuentran el Modelo de Kirkpatrick, que permite evaluar el impacto de los programas en diferentes niveles, y el Modelo 70-20-10, que describe las diferentes fuentes de aprendizaje (experiencia, interacción social y formación formal).

Concentrarnos en los desafíos que enfrentan las pequeñas empresas al implementar programas de educación corporativa es un enfoque sumamente relevante. Estas empresas suelen enfrentar limitaciones de recursos económicos, humanos y de tiempo que dificultan la inversión en capacitación. Además, su estructura organizacional más flexible y a menudo menos formal puede presentar obstáculos para la implementación de programas estructurados. La adaptación de estos programas a las necesidades y características específicas de cada pequeña empresa es fundamental, pero también representa un desafío.

La comunicación de la importancia de la formación a todos los niveles de la organización y la creación de una cultura de aprendizaje continuo en empresas con estructuras más tradicionales pueden ser obstáculos adicionales. El acceso a recursos y tecnologías también es un factor limitante, especialmente en términos de conectividad a internet y disponibilidad de herramientas de gestión del aprendizaje. La medición del retorno de la inversión (ROI) en capacitación puede ser compleja debido a la dificultad de cuantificar los beneficios y la falta de indicadores clave de desempeño.

Para superar estos desafíos, las pequeñas empresas pueden explorar alternativas como el microlearning, el aprendizaje colaborativo, la utilización de tecnologías accesibles y la creación de asociaciones estratégicas. Asimismo, es fundamental que las pequeñas empresas identifiquen y midan los resultados de sus programas de capacitación para demostrar su valor y asegurar su continuidad.

La Educación Corporativa como Catalizador de la Innovación

La educación corporativa, más allá de ser una mera herramienta para desarrollar habilidades técnicas, se ha convertido en un catalizador fundamental para impulsar la innovación dentro de las organizaciones. Al invertir en la formación continua de sus empleados, las empresas preparan su capital humano para los desafíos del futuro y fomentan una cultura de aprendizaje, experimentación y creatividad esencial para generar nuevas ideas y soluciones.

La relación entre educación corporativa e innovación es bidireccional. Por un lado, la educación corporativa puede fomentar la innovación al desarrollar competencias clave como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad y la colaboración. Estas competencias equipan a los empleados con las herramientas necesarias para identificar oportunidades, generar nuevas ideas y transformarlas en soluciones tangibles. Por otro lado, la innovación puede impulsar la educación corporativa al demandar nuevas formas de aprendizaje y desarrollo de habilidades. Las organizaciones innovadoras necesitan una fuerza laboral ágil y adaptable que esté dispuesta a aprender continuamente y a enfrentar nuevos desafíos.

Fomentando una Cultura de Innovación a través de la Educación Corporativa

Desarrollar una cultura de aprendizaje: Fomentar una mentalidad de crecimiento y un deseo constante de aprender y mejorar.

Establecer mecanismos de reconocimiento y recompensa: Reconocer y recompensar las iniciativas innovadoras de los empleados.

Crear espacios seguros para la experimentación: Proporcionar un entorno donde los empleados se sientan cómodos para tomar riesgos y probar nuevas ideas sin miedo al fracaso.

Fomentar la colaboración: Crear equipos multidisciplinares y fomentar la colaboración entre diferentes áreas de la organización.

Promover el pensamiento crítico: Estimular a los empleados a cuestionar el status y a buscar nuevas formas de hacer las cosas.

Metodologías Innovadoras en la Educación Corporativa

La educación corporativa también debe evolucionar para adaptarse a las demandas de un entorno empresarial cada vez más dinámico y complejo. Algunas de las metodologías innovadoras que pueden utilizarse para fomentar la innovación incluyen:

Aprendizaje experiencial: A través de proyectos reales, simulaciones y estudios de caso, los empleados pueden aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones concretas y desarrollar habilidades de resolución de problemas.

Gamificación: Utilizar elementos de los juegos para hacer que el aprendizaje sea más divertido y atractivo, fomentando la participación y la motivación.

Aprendizaje colaborativo: Fomentar el trabajo en equipo y la co-creación de conocimiento a través de plataformas online y herramientas de colaboración.

Mentoría y coaching: Proporcionar a los empleados la oportunidad de aprender de expertos y desarrollar sus habilidades de liderazgo.

Inteligencia artificial y aprendizaje automático: Utilizar estas tecnologías para personalizar el aprendizaje y ofrecer recomendaciones de contenido relevantes para cada empleado.

Transformando la Educación Corporativa

El mundo digital está en constante evolución, y con él, las formas en que aprendemos. La educación corporativa no se queda atrás, y cada vez busca nuevas estrategias para adaptarse a las necesidades de los empleados del siglo XXI. En este contexto, el e-learning surge como una herramienta poderosa para crear experiencias de aprendizaje más atractivas, efectivas y relevantes. En este artículo, exploraremos las nuevas formas de interactividad digital que están transformando la formación empresarial, así como su capacidad para adaptarse a las diversas necesidades de capacitación de los empleados y a las oportunidades tecnológicas del mundo contemporáneo.

RESULTADOS

Beneficios de la educación corporativa como estrategia para el desarrollo empresarial.

La educación corporativa nos brinda diferentes beneficios para poder enriquecer el desarrollo empresarial el cual se encarga principalmente en fortalecer el desempeño individual, para ello es importante enfocarse directamente en que los empleados de las organizaciones se sientan a gusto con los métodos, formas y temas en los que se pretende educar, ya que al ser los principales autores aportaran de manera eficiente y eficaz a las empresas de acuerdo con el conocimiento adquirido.

Sin embargo, se considera que cuando el empleador tiene un mayor poder psicológico frente a sus empleados lograra que estos se influencien de manera óptima logrando que se enfoquen directamente en la misión, visión y objetivos de la organización, y

así poder contribuir al crecimiento y la sostenibilidad de la empresa permitiendo ser más competitiva en el mercado.

Dentro del desarrollo empresarial esto nos permite obtener mejores resultados, satisfacción, optimización de procesos, reducción de costos y gastos en contratación, dotación y capacitación de nuevos empleados, ya que cuando los empleados se encuentran debidamente educados y capacitados de acuerdo con el enfoque de las organizaciones, permitirá que los mismos se sientan a gusto con las actividades que realizan, se disminuye el ausentismo laboral, las enfermedades comunes y laborales, mejora la calidad de vida.

Impacto positivo de la educación corporativa en las empresas para crear competitividad en el mercado

El impacto de la educación corporativa en las empresas es fundamental para que sea de buena calidad, ya que al tener empleados capacitados y con experiencia certificada cuando se brinda un servicio los empleados cuentan con herramientas necesarias para que sea de buena calidad. Adicionalmente, es importante reconocer que los empleadores en todos los momentos se enfocan en los objetivos de la organización para lograr resultados exitosos.

El segundo factor que contribuye al impacto positivo es la innovación ya que por medio del conocimiento se puede impulsar nuevas ideas que fortalezcan los procesos de las empresas, tener una cultura organizacional exitosa la cual se logra por medio de la comunicación asertiva, identificar oportunidades que contribuyan al desarrollo de las organizaciones y también permite enfrentar nuevos desafíos por medio de la planificación y prospectiva de los negocios.

Por último, se considera que al implementar la educación corporativa en las organizaciones implementándola por medio de buenas herramientas y métodos enfocándose en la misión, visión y objetivos permitirá que estas sean exitosas en el mercado.

Herramientas innovadoras que permiten fortalecer las habilidades de los trabajadores.

Se considera que dentro de la educación corporativa las empresas deben implementar herramientas innovadoras que permitan fortalecer las habilidades de los trabajadores de una manera practica y optima, es por esa razón y al desarrollo global al que nos enfrentamos en la actualidad, es normal que se implementen herramientas tecnológicas que permitan que sus empleados aprendan de manera rápida y fácil. Sin embargo, esta varía de acuerdo con el tipo de población al que se tenga su enfoque pues es importante reconocer que no todos aprendemos utilizando los mismos métodos y formas.

Se considera que las organizaciones implementen herramientas como la inteligencia artificial o aprendizajes autodidácticos por medio de capacitaciones, cursos y/o charlas didácticas con el fin de sea de interés para los empleados por medio del uso de herramientas ofimáticas. Adicionalmente, puede implementar metodologías de innovación como el aprendizaje experiencial por medio de actividades reales como simulaciones, estudios de caso, entre otros, el uso de la gamificación que fortalece las habilidades por medio de juegos didácticos y divertidos, por último, encontramos el aprendizaje colaborativo que se encarga del desarrollo de las actividades grupales para mejorar la comunicación entre los empleados permitiendo buscar soluciones de manera rápida.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En esta ponencia se discuten las ventajas de la educación corporativa como un enfoque fundamental para el crecimiento de las empresas y las formas en que la educación corporativa beneficia a las organizaciones. En esta sección, se resumen los hallazgos, relacionados con estudios previos, se señala las ventajas y las limitaciones, y se sugieren rutas para futuras investigaciones.

Los resultados de la presente investigación confirman que la educación corporativa actualiza y enriquece las habilidades de los empleados y las alinea con las demandas del mercado. Esto se ajusta a investigaciones anteriores que han demostrado que la capacitación continua es esencial para mantener la fuerza laboral Garbanzos-Vargas (2015) competitiva. Sin embargo, se descubrió que el éxito de estos programas depende en gran medida de cómo están diseñados y cuán relevantes son para los empleados.

Así mismo dentro de los hallazgos identificados se corroboran estudios previos Seleme y Munhoz (2010) que los programas de educación corporativa aumentan la retención y la satisfacción del personal. Sin embargo, existe una limitación: los beneficios de retención pueden variar según la industria y la implementación específica del programa.

Los resultados demuestran la importancia de la educación corporativa para mejorar la adaptabilidad organizacional y permitir que las empresas respondan a cambios ambientales Esteves y Meiriño (2015). Este estudio complementa la investigación anterior al mostrar que las empresas con programas educativos sólidos son más resistentes a crisis económicas y tecnológicas.

Una cultura de innovación se fomenta por la educación corporativa, según nuestro estudio. (Chiavenato, 2009, p. 148) Sin embargo, para que estos programas funcionen bien, se necesitan evaluaciones constantes y modificaciones basadas en comentarios y resultados.

Así mismo existe un impacto en la Salud y Bienestar a través de la identificación de los efectos beneficiosos de la educación corporativa en la salud y bienestar de los empleados es una novedad en este estudio. Para comprender mejor sus mecanismos y efectos a largo plazo, futuras investigaciones deben prestar más atención a este aspecto.

Dentro de la conclusión se establece que la educación corporativa surge como una estrategia integral y multifacética que va más allá del simple desarrollo de habilidades.

Hemos identificado no solo los beneficios directos, sino también las condiciones necesarias para maximizar dichos beneficios al relacionar nuestros hallazgos con la literatura existente. La creación de programas que se adapten a las necesidades particulares de los empleados y se ajusten a los objetivos estratégicos de la empresa es fundamental para el éxito.

De acuerdo con el recorrido realizado a través de las investigaciones existentes se pudieron establecer limitaciones y futuros estudios: este estudio ha producido resultados positivos, pero tiene limitaciones. La variabilidad en la eficacia de los programas de educación corporativa según la industria y el contexto cultural indica la necesidad de investigaciones más específicas y contextualizadas. Además, se ha encontrado que tiene un impacto positivo en la salud y bienestar de los empleados, pero este campo necesita estudios más profundos para comprender mejor sus efectos a largo plazo.

Así mismo, se lograron realizar las siguientes deducciones Para futuras investigaciones, donde se recomienda investigar sobre como la eficacia de la educación corporativa varía según el sector y la región.

El impacto de la educación corporativa en la innovación y la competitividad de las empresas a largo plazo y cómo la educación corporativa mejora la salud y el bienestar de los empleados

Al conectar estos hallazgos con los objetivos de este estudio, queda claro que la educación corporativa no solo fortalece a las personas y las organizaciones, sino que también es un pilar esencial para el desarrollo estratégico y sostenible en el entorno competitivo actual de las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brunner, J. (2000). Globalización y el futuro de la educación. Seminario sobre prospectiva de la educación en la región de América Latina y el Caribe. Santiago: UNESCO.
- Brunner, J. (2010). Educación superior en América Latina Santiago: Centro de Políticas Comparadas en Educación de inspectores de educación en España.
- Castells, M. (1997). The Information Age: The Rise of the Network Society [La era de la información: El auge de la sociedad red]. Oxford: Blackwell Publishers.
- Castillo, J. C. (2006). Espíritu empresarial como estrategia de competitividad y desarrollo económico. Revista Escuela de Administración de Negocios, (57), 103-118.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional-la dinámica del éxito en las organizaciones (trad. P. Mascará Sacristán). México: McGraw-Hill.
- Díaz Godino, J., Carrillo Yáñez, J., Castro Gordillo, W. F., Lacasta Zabalza, E., Muñoz Catalán, M. D. L. C., & Rodríguez Wilhelmi, M. (2012). Métodos de investigación en las ponencias y comunicaciones presentadas en los simposios de la SEIEM. Avances de investigación en Educación Matemática.
- Díaz, J. (2010). La educación cooperativa como estrategia para el desarrollo de la participación y autogestión. Revista Estudios Agrarios, 45, 69-95.
- Docente de aula en Escuela Básica. José Cecilio Ávila, (Carabobo, Venezuela). Magister: en Management of Educational Research. Doctorante en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (UPEL, Venezuela).
- Fernández-Salineró Miguel, C. (1999). El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. Revista Complutense de educación.
- Francés, A. (2006). Estrategia y planes para la empresa: con el cuadro de mando integral. Pearson educación.

Guisella M. Garbanzo- Vargas Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación Revista Educación, vol. 40, núm. 01, pp. 67-87, 2015 Universidad de Costa Rica.

Sergio Ochoa Jiménez. Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. Líder del Cuerpo Académico Consolidado de Estudios Organizacionales.