

# Scientific Journal of Applied Social and Clinical Science

## “RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA CAPACITACIÓN COMO VENTAJA COMPETITIVA EN EL COMERCIO INTERNACIONAL”

---

*Jennifer Michell Cárdenas Gamiño*

Egresada de la Licenciatura en Comercio Internacional en el Centro Universitario UAEM Nezahualcóyotl de la Universidad Autónoma del Estado de México

*Angélica Hernández Leal*

Doctora en Administración Pública;  
Profesora de carrera, del Centro Universitario UAEM Nezahualcóyotl de la Universidad Autónoma del Estado de México

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



**Resumen:** La capacitación puede funcionar como un diferenciador clave para las empresas en el ámbito del comercio internacional. La formación y preparación adecuada de los empleados no solo mejora su desempeño individual, sino que también otorga una ventaja competitiva significativa a las organizaciones en comparación con aquellas que no invierten en el desarrollo de su personal. Las empresas que capacitan a sus empleados tienen una mayor habilidad para adaptarse a los cambios del mercado global, mejorar la eficiencia operativa y aumentar la satisfacción del cliente. Una fuerza laboral bien capacitada puede innovar y mejorar continuamente, lo que resulta en un crecimiento sostenible y una posición de liderazgo en el mercado internacional.

**Palabras-clave:** Capacitación; Competitividad; Motivación; Capital humano; Comercio Internacional.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo resaltar el rol de la capacitación como ventaja competitiva en el comercio internacional, tomando en cuenta un caso práctico: el de la Cámara Nacional de Comercio. La capacitación, entendida como el proceso de mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, es esencial para las empresas que desean competir eficazmente en el mercado global. En un entorno donde las exigencias del mercado cambian constantemente y la competencia es cada vez más intensa, la capacidad de adaptarse y mejorar continuamente se convierte en un diferenciador clave.

La Cámara Nacional de Comercio ha implementado diversos programas de capacitación orientados a fortalecer las competencias de las empresas afiliadas, brindándoles herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del comercio internacional. Estos programas incluyen

talleres, seminarios, diplomados y conferencias que cubren una amplia gama de temas, desde estrategias de exportación y negociación internacional hasta gestión logística y cumplimiento de normativas internacionales.

El enfoque en la capacitación permite a las empresas no solo mantenerse al día con las tendencias y prácticas globales, sino también innovar y mejorar sus procesos internos. Esto se traduce en una mayor eficiencia operativa, mejor calidad de productos y servicios, y una capacidad incrementada para satisfacer las demandas de mercados extranjeros. Además, la capacitación en aspectos culturales y de negociación internacional ayuda a las empresas a construir relaciones sólidas y duraderas con socios comerciales en todo el mundo.

La capacitación también juega un papel vital en el desarrollo de recursos humanos dentro de las empresas. Al invertir en el desarrollo profesional de sus empleados, las empresas pueden fomentar un ambiente de trabajo más motivado y comprometido, lo que a su vez reduce la rotación de personal y aumenta la productividad. Los empleados capacitados se sienten más seguros y capaces de enfrentar los desafíos laborales, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral y una mejor cultura organizacional.

La globalización en el mundo actual es un fenómeno que se ha vuelto parte del día a día, cada vez existe más interconexión e interdependencia entre naciones y si bien aún existen barreras que se encargan de proteger las economías y regular en la medida de lo posible el libre comercio, también es claro el acercamiento creciente entre los países y sus economías, culturas, tecnologías y políticas.

Este documento se hace bajo un análisis de la literatura al respecto de la capacitación y la experiencia de las autoras, diversos estudios de administración en cuestión de recursos

humanos dedicados al comercio internacional; sobre las bondades de ellas basándose para ellos en un caso de estudio con enfoque cualitativo; Yin (1994), resalta lo enriquecedor que resulta la investigación cuando se combina las acciones de campo, en este trabajo en especial el testimonio de la principal investigadora y rubros que dan fuerza a las teorías de la capacitación y a la del recursos humanos tales como la validez, objetividad, verdad, fiabilidad, método, teoría, hipótesis, evidencia, acentuando que la comprensión epistemológica del investigador repercute en el desarrollo de un caso, precisando en este documento el impacto que ha tenido la capacitación en el desarrollo creciente de la empresas en todos los sectores, las investigadoras se basan en la compleja realidad externa que es corroborada o rebatido por la observación y la propia experimentación en un acercamiento al realismo científico, donde las teorías creadas se contrastan con la realidad teniendo oportunidad de confirmarlas o modificarlas para futuros estudios (Iranzo, 2016).

Bajo esta óptica y una vez mencionada la metodología de trabajo para el presente documento, es pertinente puntualizar las teorías y conceptos que lo sustentan:

## **LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO**

La formación del capital humano como ente económico es altamente aceptado, dada la creencia que un empleado se convierte en “capital” solo cuando ha probado ser productivo esto es, la economía del conocimiento cuyo valor individual como en grupo crece en la medida en que rentabilice estos saberes y habilidades; desarrollarán su productividad para su centro de trabajo y por ende implica una remuneración más alta, partiendo que en el mercado laboral ideal, la productividad comprobada se convierte en el mayor atributo deseable (Robinson & Pope, 2023).

Es aquí donde se concatena con la capacitación constante esperando que los beneficios obtenidos de ella sean mayores que el costo invertido y que cada trabajador aumente la competitividad empresarial permeando a su vez en la calidad de vida de su círculo de impacto.

Este supuesto de la economía del conocimiento se ha esparcido por todo el globo terráqueo, y las organizaciones revelan que el capital humano se incrementa con la inversión en capacitación continua y educación, de tal forma que los empleados se vuelvan competitivos en la nueva sociedad y contribuye a una mejor calidad de vida para todos (Banco Mundial, 2024).

## **EL CONCEPTO DE CAPACITACIÓN**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la capacitación es un proceso esencial para el desarrollo de competencias laborales que facilita el acceso al empleo, mejora la productividad y contribuye a la realización de un trabajo decente y productivo. La OIT destaca la importancia de la formación profesional en la adaptación a las demandas cambiantes del mercado laboral, especialmente en el contexto post-COVID, donde se han identificado brechas significativas de habilidades que requieren estrategias de formación adecuadas para reconvertir y recalificar a los trabajadores. Se entiende que la educación formal, la educación posformal y la capacitación son procesos clave para la adquisición de capital humano en sus diversas manifestaciones. Este concepto ha sido crucial tanto para la toma de decisiones individuales en el ámbito educativo como para la formulación de políticas públicas en educación. Sin embargo, debido a su naturaleza intangible, al trasladar su uso al contexto organizacional, las definiciones del capital humano pueden perder precisión

en términos de valores económicos estimables. No obstante, el concepto sigue siendo relevante y su aplicación resulta valiosa para explicar los fenómenos de capacitación en México.

La inversión social en educación y capacitación es de gran importancia, ya que tiene una relación directa y estrecha con el desarrollo económico de un país. Existe consenso en que una de las razones por las cuales ciertos países permanecen en un estado de pobreza es la deficiencia de capital humano (Stark & Wang, , 2002).

Esta deficiencia está ligada al fenómeno conocido como “fuga de cerebros” -*brain drain*-, que se refiere a la emigración de trabajadores calificados de un país a otro con mejor estatus económico (Beine, Docquier, & Rapoport, 2008). Este fenómeno subraya la importancia de comprender los factores que afectan la adquisición de capital humano para asegurar no solo el desarrollo educativo, sino también el desarrollo económico y social de un país.

En la literatura sobre capacitación y capital humano, es esencial precisar el concepto de capital humano y reconocer sus diferentes tipos. Originalmente, Becker (1964) distinguía entre dos tipos de capital humano: general y específico. Estas distinciones se basan en la naturaleza, el contexto y la transferibilidad del capital humano. El capital humano general se asocia frecuentemente con los resultados de la educación formal, donde las habilidades adquiridas no están directamente relacionadas con el desempeño laboral (por ejemplo, numeración y alfabetización). En contraste, el capital humano específico, según Becker (1962) y Mincer (1962), se desarrolla en el contexto de trabajos particulares y suele estar determinado por las necesidades de la organización.

La capacidad de transferir capital humano desde ámbitos generales a específicos es un aspecto crítico en su análisis. Kambouruv & Manovskii (2009) destacan la importancia de esta capacidad de transferencia, que permite que habilidades adquiridas en un contexto general (como una industria) sean aplicables en un entorno más específico (como un puesto de trabajo particular). En esta línea, (Gibbons & Waldman, 2004) introducen la noción de capital humano específico a la tarea, definiéndolo como las habilidades que se adquieren al realizar tareas específicas de un puesto. Esta idea contrasta con la visión del capital humano específico de la organización y se alinea más con la perspectiva de habilidades específicas de una industria o una ocupación.

Desde el trabajo de Neal (1995), se ha acumulado evidencia empírica que apoya la tesis de que el capital humano específico de la firma es menos relevante de lo que se pensaba. Sus efectos suelen ser explicados en gran medida por el capital humano específico de la tarea. Esto implica que las habilidades desarrolladas al desempeñar tareas específicas dentro de una empresa son más determinantes para el desempeño laboral que aquellas habilidades que son específicas de la empresa en sí.

Para efectos de este artículo, nos referiremos a la capacitación como el proceso integral de desarrollo de aptitudes y habilidades que proporciona a un empleado los conocimientos esenciales para desempeñar eficazmente un puesto de trabajo. Este proceso no solo incluye la adquisición de competencias técnicas específicas relacionadas con el desempeño de tareas particulares, sino también el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo.

## LA CAPACITACIÓN Y EL COMERCIO INTERNACIONAL

Uno de los aspectos más importantes y que más impacto han tenido el fenómeno de la globalización es el comercio internacional que de forma sencilla se define como el intercambio de bienes y servicios entre países. Sin embargo, este concepto ha sido estudiado por distintos autores a lo largo del tiempo. En el escrito “La riqueza de las naciones” (Smith, 1776), se definió el comercio internacional como “un medio para aumentar la riqueza de las naciones mediante la especialización y la división del trabajo.” Smith argumentó que los países deben producir aquellos bienes en los que tienen una ventaja absoluta y comerciar con otros países para obtener los bienes en los que no son tan eficientes.

Esta definición ofrece una visión amplia y diversa del comercio internacional, mostrando su importancia y complejidad para la economía global. México es un país que participa de forma activa y está muy abierto al comercio exterior, es una de las trece economías más importantes en el comercio internacional, cuenta con una amplia participación comercial en tratados de libre comercio y según datos de Banco de México, en 2022 las exportaciones de bienes y servicios desde México sumaron más de 465 mil de millones de dólares, equivalentes a 49% del PIB nacional.

Esto quiere decir que como país estamos teniendo una participación considerable en los mercados internacionales, como resultado de que cada día más empresas mexicanas deciden expandir sus operaciones y llevar sus productos o servicios a regiones fuera de México, sin embargo, aún con las oportunidades que se han presentado a lo largo de los años, todavía son muchas las pymes que están estancados en el mercado nacional, es decir que aun a pesar de ser sólidas y contar con la capacidad de comercializar sus productos en sitios extranjeros deciden no hacerlo.

Existen varias razones por las cuales algunas empresas mexicanas no exportan a otros países. Estas razones pueden variar según el tamaño de la empresa, el sector en el que operan, y las condiciones específicas del mercado tanto local como internacional. Algunas empresas mexicanas pueden no ser lo suficientemente competitivas en términos de calidad, precio, o innovación de sus productos para tener éxito en los mercados internacionales, así mismo la falta de capacidad para cumplir con los estándares internacionales puede ser un impedimento significativo.

No obstante, entre las variables constantes se encuentran:

- Las ventajas competitivas del producto o servicios
- El capital humano a cargo de la exportación
- El crecimiento del mercado o la industria a la que pertenecen
- El cumplimiento de la regulación internacional
- Riesgos políticos
- Incorporación a una cadena productiva

La falta de información y conocimiento de mercados externos impacta directamente a varias de estos factores: muchas empresas mexicanas carecen de información adecuada sobre los mercados que desean dominar, incluidas las regulaciones, preferencias de los consumidores, y las condiciones de competencia en otros países.

En cuanto al desarrollo del capital humano, existen carencias internas dentro del mismo núcleo de la empresa, donde la falta de capacitación constante al personal y el hecho de no actualizar y mejorar las habilidades y capacidades de los trabajadores se convierte en un obstáculo gigante para aquellas organizaciones que funcionan bien

pero podrían funcionar y producir mejor; la capacitación es un concepto fundamental, que debe ser tomado en cuenta para el desarrollo del capital humano y de la empresa misma.

## **VENTAJAS COMPETITIVAS DE LA CAPACITACIÓN CONSTANTE**

Para entender la importancia de la capacitación y cómo esta se convierte en una ventaja competitiva, es fundamental referirnos a los distintos postulados de la teoría del capital humano. La teoría del capital humano sugiere que las inversiones en educación y formación son cruciales para mejorar las habilidades y competencias de los individuos, lo que, a su vez, incrementa su productividad y valor en el mercado laboral. Esta perspectiva enfatiza que la capacitación no solo beneficia a los individuos al aumentar sus oportunidades de empleo y salarios, sino que también proporciona a las organizaciones una fuerza laboral más eficiente y eficaz.

La capacitación permite a las empresas mantenerse al día con los cambios tecnológicos y las demandas del mercado, fomentando la innovación y mejorando la calidad de los productos y servicios ofrecidos. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y globalizado, la capacidad de una organización para adaptarse rápidamente y adoptar nuevas tecnologías y procesos es vital para su supervivencia y crecimiento. La formación continua de los empleados asegura que la empresa pueda enfrentar estos desafíos con una base sólida de conocimientos y habilidades actualizadas.

Además, la teoría del capital humano postula que la inversión en capacitación y desarrollo profesional puede conducir a una mayor satisfacción y retención de los empleados. Los trabajadores que sienten que su empleador está comprometido con su desarrollo personal y profesional tienden a estar más motivados, comprometidos y ser

más leales a la empresa. Esto no solo reduce los costos asociados con la alta rotación de personal, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Los economistas y expertos en gestión han destacado que el capital humano es uno de los principales impulsores del crecimiento económico y la competitividad a largo plazo. Países y empresas que invierten significativamente en la educación y capacitación de su fuerza laboral suelen experimentar tasas más altas de crecimiento económico y una mayor capacidad para innovar y adaptarse a los cambios. En este contexto, la capacitación se convierte en una inversión estratégica que puede generar un retorno significativo tanto para los individuos como para las organizaciones y la economía en general.

Gary Dessler (1978) define la capacitación como un proceso planificado y sistemático que tiene como objetivo mejorar el conocimiento, habilidades y competencias de los empleados para que puedan desempeñar sus tareas de manera más eficaz, y es precisamente este concepto uno de los diferenciadores más destacables entre las empresas que exportan y aquellas que se guardan solamente para el mercado mexicano.

La capacitación no solo ayuda a los empleados a realizar mejor sus tareas actuales y a desempeñar sus puestos de trabajo de una manera más eficaz y eficiente, sino que también los prepara para futuras responsabilidades. Al invertir en programas de formación continua, las empresas pueden asegurarse de que sus empleados no solo mantengan sus habilidades actualizadas, sino que también adquieran nuevas competencias que les permitan enfrentar desafíos emergentes y asumir roles de mayor responsabilidad dentro de la organización.

La capacitación fomenta un ambiente de aprendizaje constante y adaptación, crucial en un mundo empresarial en rápida evolución.

Los empleados que participan en programas de capacitación regulares están mejor equipados para manejar tecnologías emergentes, adoptar nuevos procesos y mejorar sus habilidades analíticas y de resolución de problemas.

Esta preparación no solo optimiza el desempeño actual, sino que también crea una fuerza laboral más flexible y resiliente, capaz de adaptarse rápidamente a cambios en el mercado o en la estrategia de la empresa. Además, la formación profesional contribuye al desarrollo personal de los empleados, mejorando su autoestima y satisfacción laboral. Sentirse competente y valorado en el trabajo puede aumentar la motivación y el compromiso, lo que a su vez reduce la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y la formación de nuevos empleados. La capacitación regular también puede identificar y cerrar brechas de habilidades dentro de la organización, asegurando que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.

De igual manera, una formación constante sobre las cambiantes condiciones geopolíticas brindará a las empresas la capacidad de evaluar y mitigar los riesgos políticos de manera más efectiva. Este conocimiento no solo ayuda a las empresas a anticipar y responder a posibles crisis, sino que también les permite identificar oportunidades emergentes en mercados internacionales. La capacitación en geopolítica abarca una amplia gama de temas, incluyendo análisis de estabilidad política, regulaciones comerciales, sanciones internacionales, y cambios en políticas gubernamentales que podrían afectar el comercio global.

Existen numerosos organismos e instituciones, tanto a nivel nacional como internacional, que ofrecen una amplia variedad de herramientas y servicios diseñados para el desarrollo profesional y la mejora continua del recurso humano en las empresas. Entre

estas herramientas se incluyen eventos de capacitación, cursos especializados, diplomados, seminarios, talleres prácticos, conferencias y otros programas educativos.

Los eventos de capacitación suelen proporcionar oportunidades para aprender habilidades nuevas y actualizar conocimientos en áreas específicas, mientras que los cursos y diplomados permiten una formación más profunda y estructurada sobre temas particulares, a menudo con una duración más extensa.

Los seminarios y talleres son especialmente valiosos porque combinan la teoría con la práctica, ofreciendo a los participantes la oportunidad de aplicar lo aprendido en un entorno controlado. Las conferencias, por su parte, permiten el intercambio de ideas y la exposición a las últimas tendencias y desarrollos en diversos campos profesionales.

Muchos de estos organismos e instituciones también brindan servicios adicionales, como consultorías personalizadas, certificaciones reconocidas internacionalmente y acceso a redes profesionales que facilitan el intercambio de experiencias y conocimientos. Estas actividades no solo buscan fortalecer el perfil profesional individual, sino que también están orientadas a mejorar la eficiencia y competitividad global de las empresas, asegurando que su personal esté bien preparado para enfrentar los desafíos del mercado contemporáneo.

## **CASO DE ESTUDIO**

La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de la Ciudad de México (CANACO CDMX) es una institución con casi 150 años de antigüedad, posicionándose como una de las cámaras más grandes de Iberoamérica. Esta cámara se enfoca principalmente en el apoyo e integración de empresas y empresarios del país, agrupando diversos sectores del comercio y contribuyendo significativamente

al desarrollo de la economía mexicana. CANACO no solo cumple un papel de representatividad ante otras cámaras en distintas partes del mundo, sino que también ofrece una amplia gama de beneficios a sus afiliados y al público en general.

Entre estos beneficios se encuentran numerosos eventos de capacitación que la cámara brinda, ya que, como agente capacitador externo certificado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tiene la facultad de ofrecer programas de capacitación de alta calidad. Estos eventos incluyen cursos, talleres, seminarios y diplomados, diseñados para mejorar las habilidades y competencias del personal de las empresas afiliadas, lo que a su vez aumenta la competitividad y eficiencia del sector empresarial mexicano.

La cámara juega un papel crucial en el comercio exterior, brindando asesoría y apoyo a las empresas que buscan expandir sus operaciones a mercados internacionales, incluyendo orientación sobre procedimientos de exportación e importación y acceso a programas de financiamiento. Con más de 21,000 afiliados, CANACO CDMX se mantiene como un pilar fundamental en el desarrollo económico y empresarial del país, promoviendo la colaboración y el crecimiento sostenido en la comunidad empresarial.

Dentro de este ámbito, la Cámara Nacional de Comercio también se encarga de emitir los certificados de origen que certifican y acreditan que los bienes exportados fueron completamente obtenidos, producidos, fabricados o procesados en un país específico. Este servicio es crucial para los exportadores, ya que les permite acceder a beneficios arancelarios y cumplir con las regulaciones aduaneras de los países importadores. Los socios afiliados, al acudir en busca de este servicio, se encuentran con una amplia gama de otros servicios ofrecidos por la Cámara, especialmente en el área de capacitación empresarial.

La Cámara Nacional de Comercio ha desarrollado un gran conjunto de programas de formación diseñados para ajustarse a las necesidades específicas de las empresas que buscan mejorar su competitividad en el mercado global. Entre estos programas se incluyen cursos, seminarios y conferencias que abordan temas críticos del comercio exterior. Por ejemplo, el curso sobre “Normas del Comercio Exterior” proporciona a los participantes un conocimiento profundo sobre las regulaciones internacionales y cómo cumplir con ellas, lo cual es esencial para evitar sanciones y asegurar una operación eficiente.

Otro programa destacado es el curso sobre “*Nearshoring*”, que explora las estrategias de reubicación de procesos productivos más cerca del mercado de consumo final, una tendencia creciente que busca reducir costos y mejorar la eficiencia logística. Este curso es particularmente relevante en el contexto actual, donde las cadenas de suministro globales están bajo presión y las empresas buscan formas de ser más ágiles y resilientes.

Además, la Cámara ofrece la conferencia sobre “Tendencias del Mercado Internacional”, donde expertos de la industria analizan las últimas tendencias y previsiones del comercio global. Este tipo de conocimiento es invaluable para las empresas que desean anticipar cambios en el mercado y ajustar sus estrategias de manera proactiva.

Actualmente, la Cámara también cuenta con un diplomado en Comercio Exterior, que ofrece una formación integral en todos los aspectos del comercio internacional. Este diplomado cubre desde la logística y el transporte hasta la gestión de aduanas y la negociación de acuerdos comerciales. Los participantes adquieren habilidades prácticas y conocimientos teóricos que les permiten gestionar eficientemente sus operaciones de exportación e importación, y tomar decisiones



informadas basadas en una comprensión sólida del entorno global.

Además de los cursos y conferencias, la Cámara Nacional de Comercio organiza talleres y seminarios enfocados en temas específicos como la gestión de riesgos en el comercio internacional, estrategias de entrada a nuevos mercados, y la implementación de tecnologías digitales en la logística y la cadena de suministro. Estos eventos no solo ofrecen conocimientos técnicos y prácticos, sino que también proporcionan una plataforma para el *networking*, permitiendo a los empresarios conectar con colegas y expertos del sector.

La Cámara Nacional de Comercio ha desempeñado un papel fundamental en la capacitación de empresas de diversos tamaños y sectores, destacándose por su participación en eventos que fortalecen el perfil profesional de los empresarios. Siempre ha brindado un servicio de alta calidad, enfocándose en la satisfacción del cliente. A lo largo de los años, se han capacitado a un gran número de empresas, desde grandes corporaciones como Oxxo, Starbucks, Miniso y Suburbia, hasta pequeñas y medianas empresas que buscan agregar valor a sus colaboradores para sobresalir en sus respectivos mercados y sectores.

El enfoque en la capacitación no se limita a un solo tipo de empresa; ha atendido a una amplia gama de negocios, comprendiendo la importancia de adaptar sus programas a las necesidades específicas de cada organización. Al concluir cada evento de capacitación, dentro del procedimiento interno se implementa un riguroso proceso de evaluación en el que los participantes pueden expresar sus experiencias y calificar diversos aspectos del curso. Estos aspectos incluyen la calidad del contenido temático, la duración, el desarrollo del curso, el desempeño del facilitador, así como los materiales y dinámicas utilizados, y la participación del personal interno.

Este sistema de evaluación cuantitativa permite identificar áreas de oportunidad en cada uno de los eventos que organiza, obteniendo valiosa retroalimentación sobre el nivel de satisfacción de los socios afiliados. Gracias a esta herramienta, se pueden realizar ajustes y mejoras continuas en sus programas de capacitación. Las estadísticas muestran que más del 90% de los participantes quedan satisfechos y contentos con los servicios proporcionados, lo que refleja el alto nivel de calidad de los cursos ofrecidos. Además, aproximadamente el 70% de los participantes regresan para tomar otros cursos, diplomados o conferencias, lo que demuestra la efectividad y el impacto positivo de las capacitaciones en sus negocios y carreras profesionales.

Los resultados positivos que los participantes experimentan se traducen en mejoras tangibles y significativas dentro de sus respectivas empresas. Las habilidades que se adquieren y refuerzan a través de los programas de capacitación ofrecidos por la Cámara no solo optimizan el rendimiento individual de los empleados, sino que también potencian su capacidad para alcanzar y superar sus objetivos profesionales con mayor eficacia. Esta capacitación integral no solo contribuye al desarrollo personal de los empleados, sino que también tiene un impacto profundo en la estructura organizacional de las empresas.

La aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos durante estos programas de capacitación se manifiesta en una serie de mejoras visibles en la operación interna de las empresas. Los procesos se vuelven más eficientes, la comunicación interna se fortalece y la capacidad de resolver problemas se agudiza. Como resultado, las empresas que invierten en la formación continua de su personal logran una ventaja competitiva significativa en el mercado. Esta ventaja se traduce en una mayor capacidad para adaptarse a los cambios del entorno

empresarial, innovar en sus operaciones y mantener una posición sólida frente a la competencia. Así, la capacitación no solo beneficia a los empleados de manera individual, sino que también fortalece la estructura y la competitividad general de las empresas en el mercado.

En el seguimiento de las empresas que han recibido capacitación a través de la Cámara Nacional de Comercio (CANACO), se ha observado un impacto notable en sus diferentes modalidades de formación, como diplomados, cursos, seminarios y talleres. De las aproximadamente 15,000 empresas afiliadas, alrededor del 70% (equivalente a aproximadamente 10,500 empresas) utilizan regularmente estos servicios de capacitación.

Entre estas empresas capacitadas, más del 50% han reportado un aumento significativo en la productividad de sus trabajadores, con incrementos que pueden llegar hasta un 25% después de participar en eventos de formación organizados por la cámara. Este crecimiento en la productividad ha resultado en una mejora sustancial en el desempeño laboral de los empleados. Además, las empresas han experimentado un notable incremento en la eficacia y eficiencia dentro de sus operaciones, reflejando los beneficios tangibles de invertir en la capacitación continua de su personal. (Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de la Ciudad de México, 2023)

Esta tendencia destaca la importancia de la formación profesional y su papel crucial en la optimización del rendimiento organizacional. Los programas de capacitación ofrecidos por la CANACO no solo fortalecen las habilidades individuales de los empleados, sino que también contribuyen a la mejora general de las estructuras internas y a la competitividad de las empresas en el mercado.

Además, los beneficios de la capacitación proporcionada no solo se limitan al ámbito interno de las empresas, sino que también

tienen un impacto significativo en su posicionamiento en el mercado. Las empresas capacitadas por CANACO son capaces de adaptarse mejor a los cambios del entorno empresarial, implementar innovaciones de manera más eficaz y responder de manera proactiva a las demandas del mercado. Esta capacidad de adaptación y mejora continua es crucial en un entorno competitivo y en constante cambio, y permite a las empresas mantenerse a la vanguardia en sus respectivos sectores.

Por otro lado, al examinar los datos de los usuarios que están afiliados de manera independiente, es decir, aquellos que están registrados como personas físicas en nuestro sistema de gestión de relaciones con clientes (CRM), hemos obtenido información relevante sobre su participación en los eventos de capacitación organizados por la Cámara. De un total de 6,000 usuarios afiliados, aproximadamente el 50% de ellos accede a los programas de formación. Esto indica una alta tasa de interés y compromiso con el desarrollo profesional a través de nuestras iniciativas.

Dentro de este grupo de usuarios que participa en la capacitación, más del 60% ha experimentado beneficios significativos casi de inmediato tras completar los cursos o talleres. Entre los beneficios reportados, el más destacado es el incremento en las oportunidades de ascenso dentro de sus respectivas empresas. Este refleja el impacto positivo que la capacitación tiene en el crecimiento profesional y en la promoción interna. Además, los usuarios han observado mejoras notables en sus currículos, lo cual les facilita la obtención de nuevas oportunidades laborales. También han expresado una mayor satisfacción al estar mejor preparados para enfrentar las demandas y desafíos cambiantes del entorno laboral actual.

Estos resultados subrayan no solo la efectividad de los programas de capacitación ofrecidos por la Cámara, sino también su valor en el fortalecimiento de las habilidades profesionales y en la mejora general de la empleabilidad de los participantes. La formación continua proporcionada por la Cámara no solo ayuda a los usuarios a avanzar en sus carreras profesionales, sino que también les permite mantenerse actualizados con las exigencias del mercado, contribuyendo así a su desarrollo integral y a su éxito en el mundo laboral.

## CONCLUSIÓN

Como se mencionó al inicio de este estudio, la capacitación continua en el ámbito del comercio internacional se ha revelado como un factor estratégico para el éxito de las empresas. Al dotar a sus colaboradores, desde los niveles operativos hasta la alta dirección, de las competencias necesarias para gestionar de manera eficiente los procesos de importación y exportación, las organizaciones logran optimizar sus operaciones, reducir costos y aumentar su competitividad en un mercado global cada vez más dinámico. Tal como se expuso a lo largo de dicha investigación, esta inversión en capital humano no solo se

traduce en una mayor eficiencia, sino también en una mejora en la calidad de los productos y servicios ofrecidos, lo que a su vez fortalece la imagen de marca y la fidelización de los clientes, creando empresas más sólidas y rentables, con mayores posibilidades de permanecer en los mercados extranjeros.

En este sentido la Cámara Nacional de Comercio utilizada como referente en este caso de estudio, ha demostrado ser una institución fundamental en el desarrollo y fortalecimiento del capital humano de las empresas en México. A través de sus programas de capacitación, no solo mejora el desempeño y la satisfacción de los empleados, sino que también contribuye significativamente al éxito y crecimiento sostenido de las empresas, posicionándolas de manera más competitiva en el mercado global. La inversión en capacitación continua es, sin duda, una estrategia esencial para cualquier empresa que busque prosperar en el entorno empresarial actual. La capacidad de la cámara para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado y proporcionar formación relevante y efectiva asegura que las empresas mexicanas estén bien equipadas para enfrentar los desafíos contemporáneos y aprovechar las oportunidades de crecimiento, contribuyendo al desarrollo económico general del país.

## REFERENCIAS

- Banco Mundial. (2 de junio de 2024). *El proyecto del Capital Humano*. Obtenido de Banco Mundial : <https://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions#:~:text=El%20capital%20humano%20son%20los,miembros%20productivos%20de%20la%20sociedad>.
- Becker, G. (1962). *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*. Journal of Political Economy.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. . University of Chicago Press.
- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2008). *Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers*. . The Economic Journal.
- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de la Ciudad de México. (2023). *Informe Anual 2023*. Ciudad de México.
- Dessler, G. (1978). *Recursos humanos: Administración de personal*. McGraw-Hill.

- Gibbons, R., & Waldman, M. (2004). *Task-specific human capital*. American Economic Review.
- Iranzo, V. (2016). La defensa abductiva del realismo científico. Estado de la cuestión. *Los límites de la ciencia y la filosofía*, 51-73.
- Kambourov, G., & Manovskii, I. (2009). *Occupational mobility and wage inequality*. Review of Economic Studies.
- Mincer, J. (1962). *On-the-job training: Costs, returns, and some implications*. Journal of Political Economy.
- Neal, D. (1995). *Industry-specific human capital: Evidence from displaced workers*. Journal of Labor Economics.
- Robinson, C., & Pope, R. (2023). Teoría del capital Humano . En P. Kyllonen, *Enciclopedia Internacional de educación* (págs. 477-493). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.10061-2>: Elsevier.
- Smith, A. (1776). *La riqueza de la naciones*. W. Strahan & T. Cadell.
- Stark, O., & Wang, Y. (2002). *Inducing human capital formation: Migration as a substitute for subsidies*. Journal of Public Economics.
- Yin, R. K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Oaks, California : Sage Publication thousand .