

TESIS DOCTORAL
PROGRAMA DOCTORADO DE EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD
DE BURGOS

La detección de necesidades de
formación del talento humano:
estudio de caso

Doctoranda: María Luisa Pérez Conde

Directores: Dr. Alfredo Jiménez Eguizábal

Dra. Carmen Palmero Cámara

Dra. Tamara De La Torre Cruz

2022



INFORME DEL DIRECTOR DE LA TESIS.

(Art. 16.1 del Reglamento de Doctorado de la Universidad de Burgos. BOCYL 18/03/2014)

Dra. D^a Carmen Palmero Cámara, Profesora titular, **Dra. Tamara de la Torre Cruz**, Profesora Contratada Doctoras y **Dr. D. Alfredo Jiménez Eguizábal** Catedrático de Universidad, adscritos al Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Burgos

HACEN CONSTAR:

Que el trabajo de investigación titulado **"La detección de necesidades de formación del talento humano: estudio de caso**, que presenta la doctoranda **Maria Luisa Pérez Conde**, para la colación del Grado de Doctor por la Universidad de Burgos, ha sido realizado bajo su dirección y que hallándose finalizado y cumpliendo con los requisitos formales y el rigor científico exigidos, autoriza su depósito, dado que reúne las condiciones necesarias para su presentación y defensa ante el Tribunal correspondiente que ha de juzgarlo en la Universidad de Burgos

Para que así conste y surta los oportunos efectos, firmo en Burgos, a cinco de octubre de dos mil veintidós.

DIRECTORES DE TESIS

PALMERO
CAMARA
MARIA DEL
CARMEN -
16507063D

Firmado digitalmente por
PALMERO CAMARA
MARIA DEL CARMEN
- 16507063D
Fecha: 2022.10.05
09:08:51 +02'00'

Fdo.: Carmen Palmero

DE LA
TORRE CRUZ
TAMARA -
72731951V

Firmado digitalmente por DE LA
TORRE CRUZ TAMARA -
72731951V
Nombre de reconocimiento (DN):
c=ES,
serialNumber=DCE5-72731951V,
givenName=TAMARA, ou=DE LA
TORRE CRUZ, cn=DE LA TORRE
CRUZ TAMARA - 72731951V
Fecha: 2022.10.05 09:55:28
+02'00'

Fdo. Tamara de la Torre

JIMENEZ
EGUIZABAL
JUAN
ALFREDO -
16510044T

Firmado digitalmente por
JIMENEZ EGUIZABAL
JUAN ALFREDO -
16510044T
Fecha: 2022.10.05
09:09:17 +02'00'

Fdo.: Alfredo Jiménez

Agradecimientos

En este camino de aprendizaje y dedicación, han sido muchas las personas que me han acompañado, apoyándome y ayudándome en muchos momentos, sobre todo, en los más difíciles. Estas letras son para ellos.

A mi director, el Dr. D. Alfredo Jiménez Eguizábal, gracias por su paciencia, por su dedicación y por haberme transmitido la rigurosidad del trabajo bien hecho. En estos años me ha inculcado el método y la disciplina apropiada para la investigación, seguiré sus recomendaciones.

A mis directoras, la Dra. D^a. Carmen Palmero Cámara que me ha guiado a lo largo de todo el desarrollo de mi tesis ofreciéndome sus conocimientos y su motivación y a la Dra. D^a. Tamara De La Torre Cruz por darme aliento y recordarme que sí podía hacerlo. ¡Gracias!

Sin vuestro apoyo, sin vuestra sabiduría y sin vuestros consejos, este trabajo nunca hubiera visto la luz. Ha sido un placer trabajar con vosotros, además de muy enriquecedor.

Gracias a todo el equipo humano de la empresa objeto de estudio, gracias por abrirme las puertas y proporcionarme una información muy valiosa para la investigación además de darme su apoyo para la realización del estudio.

Gracias a mi marido y a mis hijos, por ser mi motivación para mejorar.

¡A todos y a cada uno, muchas gracias por apoyar y vivenciar mi proyecto!

A mis padres,

por inculcarme la importancia del saber,

por acompañarme y ofrecerme su apoyo incondicional

y para los que nunca tendré suficientes palabras de agradecimiento.

NOTA:

Para facilitar la lectura, se evita el uso continuado del duplicado de género (trabajador/trabajadora, pedagogo/pedagoga). Así, cada vez que se hace referencia a trabajador, pedagogo... se entiende que se hace referencia a los dos géneros, sin que esto implique ningún tipo de discriminación o de valoración peyorativa.

ÍNDICE GENERAL

Resumen	9
Abstract.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
PRIMERA PARTE. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	19
CAPÍTULO 1. FORMACIÓN. CONCEPTUALIZACIÓN Y CONTEXTO LABORAL.....	19
1.1. Formación a lo largo de la vida, educación permanente y educación de adultos.....	28
1.1.1. El aprendizaje adulto.....	37
1.2. La formación en la empresa desde el ámbito de la pedagogía.....	43
CAPÍTULO 2. EL FACTOR DEL TALENTO EN LA EMPRESA.....	55
2.1. Aproximación a la idea de talento	56
2.2. Gestión del talento	61
2.3. Formación del talento humano como factor clave en la empresa	66
CAPITULO 3. LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	72
3.1. El concepto de necesidad	72
3.2. Detección de las necesidades formativas	75
3.3. Diseño y planificación de la formación	86
SEGUNDA PARTE. ESTUDIO EMPÍRICO	91
CAPITULO 4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	91
4.1. Objetivos.....	93
4.2. Método.....	94
4.3. El estudio de caso.....	100
4.4. Fases de la investigación	102
4.5. Instrumentos de recogida de información.....	103
4.5.1. Cuestionario.....	105
4.5.1.1. Validación de instrumento: Juicio de expertos.....	108
4.5.2. Entrevistas	111

4.6. El caso y su contexto	115
4.6.1. La empresa	116
4.7. Acerca del rigor y la credibilidad en la investigación.....	120
4.8. Cuestiones ético-metodológicas de la investigación.....	121
CAPÍTULO 5 RESULTADOS	124
5.1. Análisis Resultados Instrumento Cuantitativo: Cuestionario	125
5.2. Resultados análisis cuantitativo	143
5.3. Análisis Resultados Instrumento Cualitativo: Entrevistas	188
5.4. Resultados del análisis cualitativo	194
5.5. Triangulación de resultados	201
5.6. Síntesis de resultados	203
CAPÍTULO 6. PROPUESTA DE FORMACIÓN.....	213
6.1. El diseño de la propuesta de formación	214
6.2. Contenidos.....	217
CAPÍTULO 7. DISCUSIÓN	231
7.1. Discusión de resultados	231
CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES.....	237
8.1. Conclusiones	237
8.2. Limitaciones del estudio	242
8.3. Prospectiva de futuro	244
Referencias.....	247
Índice de tablas.....	285
Índice de figuras.....	288
Anexos.....	291

Resumen

Las empresas actualmente se enfrentan a continuos, rápidos y multidimensionales cambios, siendo, casi siempre, impredecibles y en ocasiones hostiles. En este contexto de incertidumbre, la formación juega un papel decisivo, ya que nos ayuda a comprender estos cambios y definir estrategias para confrontar la nueva realidad laboral. La formación no solo está diseñada para aportar conocimientos, sino también para dotar de herramientas a los profesionales y potenciar su capacidad de respuesta, por lo que toda estrategia formativa remite en su origen de coordenadas a las necesidades formativas de los trabajadores. Y para que eso sea posible hay que saber, en primer lugar, cuáles son sus necesidades.

Esta investigación presenta el proceso que se ha seguido para el diseño de una propuesta de formación teniendo como punto de partida la detección de las necesidades formativas expresadas por los propios trabajadores de una empresa. Un estudio de caso único, no experimental de metodología mixta, utilizando como instrumentos para la recogida de datos, el cuestionario y la entrevista semiestructurada.

El análisis descriptivo ha permitido establecer la importancia de la formación para el desempeño del puesto de trabajo, proporcionando a la empresa analizada una propuesta de formación adaptada a las necesidades detectadas.

Los resultados del estudio también concluyeron la existencia de una necesidad latente de reforzar la formación del personal, pudiendo establecerse que la empresa y sus colaboradores están en óptimas condiciones para participar en el programa de formación propuesto de manera que les permita la actualización de conocimientos y el fortalecimiento de las habilidades de los trabajadores para promover su desarrollo profesional.

Palabras clave: Pedagogía, Formación; Gestión del talento; Empresas; Recursos humanos

Abstract

Businesses today are facing continuous, rapid and complex changes, which are almost always unpredictable and often received with a hostile attitude from the workers. In this time of uncertainty, training plays a very important and decisive role, as it helps us to understand these changes and to define strategies giving us the necessary skills to confront and overcome the possible obstacles of this new working reality, as training is not only designed to provide knowledge, but also to equip professionals with the tools to strengthen their capacity to respond and cope with these changes enabling them to adapt those new skills to the needs and the demands of their job. And for this to be possible, it is first necessary to know what those needs are.

This research represents the process followed by our team, for the design of a bespoke training proposal based on the opinions regarding training needs expressed by the workers of a company. A single case study, non-experimental with a mixed methodology, using a survey and a semi-structured interview for data collection.

This individual analysis enabled us to establish the importance of training for the performance of the job, providing the company analysed with a bespoke training proposal adapted to the individual needs.

The results of the study also concluded the existence of a "latent" need to reinforce and develop staff training and skills, ensuring that the company and its collaborators are in optimal conditions to participate in the proposed training programme in a way that allows them to update their knowledge and strengthen the skills of the workers to promote their professional development.

Keyword's: Pedagogy, Training; Talent management; Companies; Human resources

INTRODUCCIÓN

“Lo que diferencia a una empresa que tiene éxito de otra que no lo tiene son, ante todo, las personas, su entusiasmo, su creatividad, todo lo demás se puede comprar, aprender o copiar”.

Besseyre des Horts (1990, p.22)

Hay viajes que no te llevan a ninguna parte si tu destino no está previamente definido. Santo Tomás lo expresó con meridiana claridad - *“finis, etsi sit postremus in executione, est tamen primus in intentione agentis”* (Summa Theologiae I-II).

Asumiendo esta enseñanza, aceptamos la invitación machadiana a caminar, porque tenemos un objetivo. Nos adentramos en el ámbito de la empresa y, más concretamente, en cómo desde la misma se puede optimizar el talento de los empleados a través de la formación.

Debo confesar que la principal motivación para realizar este trabajo es fruto, en parte, de mi profesión de pedagoga. En este sentido, mis vivencias durante los primeros años de mi trayectoria laboral han sido cruciales. Acabaría especializándome en la gestión de las personas; en concreto, la gestión de la formación en las organizaciones desde el área de recursos humanos. Esta dedicación, que en los últimos años se ha centrado en el ámbito de la formación, ha sido el principal impulsor para embarcarme en esta investigación, por el deseo de analizar y al mismo tiempo, comprender mejor las pautas de actuación de los procesos formativos en el entorno laboral.

Al mismo tiempo pretendemos subrayar la importancia de que el entorno empresarial se consolide como espacio de formación y desarrollo de las y los profesionales de la educación, remarcando como ámbito de actuación del pedagogo el contexto empresarial, así como la necesidad de creación de un marco para la pedagogía laboral.

Otro elemento, que me impulsó a desarrollar esta investigación, ya de carácter más académico, tiene su origen en la situación actual del mercado laboral, marcado por una creciente

internacionalización y globalización a todos los niveles (social, cultural, económico, técnico, profesional, laboral). Los recientes cambios afectan tanto a las empresas como a los trabajadores, que deben adaptarse a ellos de forma constante y eficaz, sobre todo en la medida en que uno de los cambios más evidentes es, a nuestro juicio, el aumento de la demanda de trabajadores más y mejor cualificados para poder afrontar con éxito los nuevos retos.

Y, aunque parece obvio, ahora que da la sensación de que “todo está inventado”, la formación del talento se ha convertido en un aspecto imprescindible, en un factor clave para alcanzar la excelencia empresarial, siendo la preparación de las personas uno de los problemas más importantes a los que se enfrentan actualmente las empresas y, para resolverlo, es preciso formar. Si a esto añadimos que vivimos en un entorno global en constante cambio y crecimiento, es fundamental que las empresas sepan mantenerse y evolucionar. De ahí que la formación, entendida como el desarrollo de las personas que integran las empresas, se haya convertido en una de las claves de la competitividad y eficiencia empresariales en nuestro mundo globalizado (Dalmau, 2018). En estudios más recientes, Patrucco et al. (2022) resaltan la importancia de reclutar, empoderar y retener el talento humano para impulsar el desempeño y la agilidad de las organizaciones. Desde esta perspectiva, el conocimiento representa el activo más importante para las empresas como motor fundamental para crear y mantener una ventaja competitiva (Wang et al., 2021), mientras que la efectividad del talento humano afecta positivamente la productividad y competitividad de las empresas (De Camargo et al. 2021).

En este contexto, nuestra investigación asume el propósito de profundizar en el beneficio que la formación aporta a través del análisis de las necesidades de formación. Este análisis detallado de la interrelación entre formación y empresa nos conduce a recurrir al estudio de caso único, concretamente en una empresa del sector de la madera, para poder proporcionar el marco interpretativo general de la formación y obtener los factores explicativos de su funcionalidad y con estos referentes elaborar una propuesta de formación.

Pretendemos, a través del estudio de caso único, mostrar cómo la formación se erige como una herramienta muy valiosa para el desarrollo profesional, contribuyendo decisivamente a mantenernos actualizados y afrontar los nuevos retos sociales y económicos.

El contexto laboral actual evoluciona destruyendo perfiles concretos, creando otros completamente nuevos, y exigiendo a los trabajadores características y aptitudes también nuevas. Para adquirirlas, se han de desarrollar competencias individuales que contribuyen a la constante actualización de los trabajadores y, por tanto, a una ejecución más eficaz de su profesión, a la vez que incrementa el potencial de las organizaciones empresariales (Tejada y Fernández, 2012). Mediante la formación continua, las personas implicadas en la organización pueden mejorar sus conocimientos y, además, su cualificación profesional, factor este último que puede y debe redundar en la mejora de sus condiciones laborales (Rodríguez, 2018). A este respecto, no solamente hacen falta conocimientos técnicos, sino que también es necesaria la adquisición de determinadas aptitudes, habilidades, destrezas y competencias, prestándose atención, de esta manera, al desarrollo integral de las personas que integran la empresa.

Estudios como el de Cabus, Napierala y Carretero (2021) señalan la importancia de las competencias no cognitivas, el liderazgo, la tolerancia al fracaso, la comunicación interpersonal, la capacidad de adaptación a los cambios, la empatía o el trabajo en equipo, para el éxito de los trabajadores en el mercado laboral actual. Sin duda, habilidades clave para la empleabilidad, siendo su falta una de las principales causas de desempleo (Dogara et al., 2019).

Como señala Cuesta (2019), entre destacados estudiosos y empresarios de éxito existe consenso en que la ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del porvenir, en el mundo de inicios del siglo XXI, no radicará en los recursos materiales, ni en específico en los recursos energéticos, como tampoco en los recursos financieros, ni tan siquiera en la tecnología: “la ventaja competitiva básica de las empresas a inicios del nuevo milenio, definitivamente, radicará en el nivel de formación y gestión del talento humano o de los recursos humanos” (p.194).

En la actualidad nos enfrentamos a una realidad competitiva y cambiante, sumida en una vorágine de transformaciones sociales, económicas y técnicas que afectan a las organizaciones y a los trabajadores, quienes deben modernizarse para aumentar su competitividad y, con ello, también la de la economía del país. El reto actual se encuentra en preparar a los trabajadores para seguir actualizando sus habilidades que serán la piedra angular de conocimientos posteriores y la acumulación de habilidades a lo largo de la vida (Gómez-Gamero, 2019). Esto exige el desarrollo de competencias nuevas, acordes a los cambios del mercado laboral, para lo cual es necesario invertir en programas de formación dirigidos a mejorar el talento de los trabajadores, de tal manera que puedan desempeñar satisfactoriamente las funciones asignadas, producir resultados de calidad, proporcionar excelentes servicios a sus clientes y prevenir y/o solucionar rápidamente los problemas que puedan surgir dentro de la empresa. La transformación del talento humano, se manifestará no solo en el reemplazo de empleos antiguos por nuevos, sino también y fundamentalmente en el cambio del perfil de habilidades o competencias de los puestos de trabajo existentes (Benešová y Tupa, 2017), prediciendo los estudios que muchas tareas cambiarán drásticamente y que muchos trabajadores tendrán que adaptarse a la necesidad de nuevas habilidades (Spencer, 2018).

Tal y como planteaba Pont ya en 1997, es un lugar común afirmar que la formación constituye una herramienta fundamental para la puesta al día permanente de los recursos humanos de una empresa. Es más, la formación es concebida en muchas organizaciones como elemento estratégico que las puede situar en una posición ventajosa para afrontar los cambios y asumir nuevos retos (1997), interacciones que también han atraído la atención investigadora de autores como Finegold y Soskice (1988), Betcherman, Leckie y McMullen (1997) y Del Campo y Salcines (2008). Esta concepción también es compartida por Agrawal, Narkhede y Khan (2018) quienes consideran que la formación es utilizada para mejorar el rendimiento de los empleados.

Es precisamente desde esta óptica, desde donde Vasilescu et al., (2020) plantean que en la nueva transformación industrial y digital, los efectos de los avances tecnológicos en la

economía, la sociedad y la calidad de vida, implican retos importantes para el mercado laboral, mientras, las empresas que desarrollen estrategias capaces de atraer talento, con una formación sostenida en el tiempo, promoverán la innovación, la productividad y la competitividad en el mercado (Ramírez, Chacón y Valencia, 2018) a la vez que la satisfacción de los profesionales aumenta con políticas de recursos humanos que promuevan la gestión del talento y la formación (Hur, Maurer, y Hawley, 2019).

En suma, el desempeño de los empleados es el resultado de la confluencia de factores de naturaleza económica, política y cultural, pero la literatura científica destaca la mediación decisiva de la educación y la formación. Coincidiendo con Flegl, Depoo y Alcázar (2022), sostenemos que la ventaja competitiva básica de las empresas radica en el nivel de formación y gestión del talento humano o recurso humano, siendo, la formación un elemento clave para la atracción y retención del talento, ya que la inversión en formación es un recurso que beneficia tanto a las empresas como a los trabajadores siendo esencial para la supervivencia de la empresa.

En definitiva, entendemos, que la gestión del talento está relacionada con la formación y las empresas, siendo el papel de las empresas el de lograr que los colaboradores trabajen de manera eficaz, (Ferreiro-Seoane, Miguéns-Refojo, y Atrio-Lema, 2021), lo cual exige una gestión adecuada del talento humano (Santos y Ventimilla 2017), incluyendo la detección de las necesidades del personal y el desarrollo de programas formativos que las satisfagan.

El conjunto de estudios anteriores revela la utilidad de analizar los atributos que definen el talento con una finalidad aplicada al diseño de una propuesta concreta de formación, siendo este nuestro propósito, una vez ya detectadas las necesidades de formación.

En relación al método de trabajo de la investigación, presenta una división en dos apartados principales, en la primera parte exponemos el marco teórico general que actúa como referencia para el desarrollo de la presente tesis doctoral, estableciendo el contexto en el que se

desarrolla el proyecto evaluado. La segunda parte, se corresponde con el estudio de caso, en el marco de un paradigma de investigación mixto de carácter descriptivo-exploratorio.

Hemos optado por el estudio de caso como metodología porque nos permite describir la percepción de cómo se está desarrollando un determinado fenómeno, en este caso, la formación, en un contexto definido, una empresa, lo que supone un proceso de investigación de realidad única, centrada en conocer y valorar las percepciones acerca de la formación, en relación con los agentes participantes (gerente y profesionales de la empresa).

Es descriptivo, porque el objetivo es describir cómo ocurren los fenómenos dentro de la empresa en su contexto real. Es exploratorio, porque si bien existe un marco teórico, en relación con el planteamiento del problema y el grado de influencia que tiene el investigador sobre el comportamiento de factores o variables (no interviene) no posee una estructura clara, es por ello que el fin es acercar la teoría con el objeto de estudio. Al tratarse de un análisis que se realiza sin ninguna manipulación intencional o deliberada de variables, además, se limita a la observación del fenómeno en su contexto natural y se ha analizado de la misma forma, se determina que el estudio corresponde a una investigación no experimental, cuyo objetivo es observar los fenómenos tal y como se producen. No se trata de provocar la situación de manera intencionada, nosotros nos acercamos a la situación formativa para estudiarla, no para manipularla de ningún modo.

El enfoque mixto nos permitirá mostrar una visión más objetiva de la situación actual de este estudio, mediante la comprensión y descripción de los factores que conforman las variables, que se desarrollan en el entorno de esta investigación, poniendo el énfasis en los datos cualitativos que se refuerzan con los cuantitativos, para inferir información importante referida a los objetivos marcados.

El tipo de diseño mixto utilizado, siguió un diseño de triangulación, de manera que en un mismo estudio se utiliza la perspectiva teórica, y en la interpretación se busca la integración, a partir de la recopilación simultánea de datos cuantitativos y cualitativos.

De acuerdo con estos supuestos teóricos y metodológicos, nuestra investigación se divide en dos partes claramente diferenciadas, aunque en clara interacción: la primera de corte teórico-conceptual que incluye el marco teórico y una segunda parte de carácter aplicado que, tras un análisis detallado de las necesidades de formación, pretende diseñar un modelo formativo que pueda satisfacer las necesidades detectadas.

En la primera parte, que consta de 3 capítulos, se desarrolla el marco teórico para el estudio de la formación y el talento desde una perspectiva pedagógica, lo que nos permitirá adentrarnos en el análisis de la formación dentro de la empresa.

En el primer capítulo presentamos el proceso de evolución del concepto de formación, poniendo el énfasis en el aprendizaje de las personas adultas, en el contexto laboral y desde el ámbito de la pedagogía.

En el segundo capítulo nos adentramos desde una revisión de la literatura en el concepto de talento y su gestión, ahondando en su formación como factor clave y de valor para la organización.

Cerramos la primera parte del trabajo con el tercer capítulo que será orientado a analizar la funcionalidad que en la empresa desenvuelven las necesidades de formación y la utilidad del plan de formación.

La segunda parte de la tesis contiene el estudio empírico, los resultados y su discusión, contenido que se complementa con una propuesta formativa. En el capítulo 4 abordamos el método y tipo de investigación realizada, así como el diseño, con sus fases y temporalización. A continuación, en el capítulo 5 se describen y analizan los resultados obtenidos para en el capítulo 6 elaborar una propuesta formativa derivada de los resultados del presente trabajo.

En el Capítulo 7 se realiza la discusión que permite relacionar los resultados obtenidos en las fases de nuestro trabajo con los aportados por estudios anteriores.

El capítulo 8 ordinal primero está dedicado a las conclusiones de nuestro trabajo de investigación, señalando también el grado de cumplimiento de los objetivos. También en sus

ordinales segundo y tercero señalamos las limitaciones del estudio, inciso, y el planteamiento de las líneas futuras de investigación.

Un apartado de anexos con finalidad ilustrativa, junto con la relación de fuentes y referencias bibliográficas cierran la articulación del contenido.

Y así comienza este viaje.

Referencias

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2005). *Libro blanco. Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*. (Vol. I). ANECA.
- Agrawal, P., Narkhede, A. y Khan, A. (2018). An exploration of role of human resource practices in Sales Department. *Helix*, 8(6), 4223-4225. <http://dx.doi.org/10.29042/2018-4223-4225>
- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/jg5p>
- Agut Nieto, S. (2000). *Análisis de necesidades de competencias en gerentes de organizaciones turísticas: el papel de la formación* [Tesis de doctorado, Universitat Jaume I]. Repositori UJI. <http://hdl.handle.net/10803/10518>
- Almarshad, Y. (2017). Training Needs for the Professional Development of Social-Studies Teachers at the Intermediate Stage in Al-Jouf in Light of Modern Teaching Trends: A Field Study. *Journal of Education and Learning*, 6(2), 171-186. <https://doi.org/10.5539/jel.v6n2p171>
- Alonso, M. L. (1994). *Aproximación al perfil teórico de los profesionales de la formación en la empresa*. *Revista de las ciencias de la Educación*, (158), 205-215.
- Alonso, A. y García Muiña, F. E. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. *Intangible Capital*, 10(5), 1003-1025. <http://hdl.handle.net/2099/16217>
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós.
- Allen, D. G., Shore, L. M. y Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00222-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00222-2)
- Amaro, R. (2000). *Investigación Didáctica y los procesos de reflexión en el aula*. Secretaría General de la Universidad Central de Venezuela.
- Amat, O. (2000). *Aprender a aprender*. Gestión.

- Ameigeiras, A. (2006). El abordaje etnográfico en la investigación social. En I. Vasilachis de Gialdino (Coord.), *Estrategias de Investigación Cualitativa* (pp.107-151). Gedisa.
- Andrés Reina, M. P. (2001). *Gestión de la formación en la empresa*. Pirámide.
- Angrosino, M. (2012). *Etnografía y observación participante en investigación cualitativa*. Morata.
- Aragón, A., Barba, M. I., y Sanz, R. (2000). Condicionantes de la formación en las PYMES industriales. *Economía Industrial*, 4 (334), 35-44.
- Aragón-Sánchez A., Barba-Aragón I. y Sanz-Valle R. (2010). Effects of training on business results. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 956-980. <https://doi.org/10.1080/0958519032000106164>
- Aragón Bravo, C. A. (2007). Pedagogía: fundamento de la educación hacia una reconceptualización de la pedagogía. *Revista de educación y pensamiento* (14), 27-56.
- Aramburuzabala, P. (2012). El pedagogo laboral. Un experto en aprendizaje en las organizaciones. En A. de la Herrán (Ed.), *Apuntes de Pedagogía: La figura del pedagogo, hoy* (pp. 20-21). Colegio Profesional de la Educación.
- Aránega, S. (2013). De la detección de las necesidades de formación pedagógica a la elaboración de un plan de formación en la universidad. *Cuadernos de docencia universitaria*, (25). Octaedro. <http://hdl.handle.net/2445/145045>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. P. y Traverso Holguín, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. www.shorturl.at/kQRT5
- Arocena, F. y Sansone, S. (2020). ¿Hámsteres en la rueda? Aceleración y cuarta revolución industrial. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 20(2), 221-233. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74265212009>
- Aznar Díaz, I. (2011). El fomento del empleo juvenil en las instituciones de formación para el empleo. En M. Lorenzo Delgado et al. (Coords.), *Las instituciones Educativas ante la Crisis Económica* (pp. 111-125). Davinci Continental.

- Ballester Martínez, P. y Prieto Sánchez, M. (2010). *Las inteligencias múltiples: diferentes formas de enseñar y aprender*. Pirámide.
- Ballesteros, B. y Lara, B. (2001). Técnicas e instrumentos para la recogida de datos. En J. L. García Llamas, B. Ballesteros y M. A. González Galán, *Introducción a la investigación en educación* (nº 2, pp. 205-359).
- Barba Aragón, M. I. (2002). *Efectos de la formación sobre los resultados de la empresa. Un estudio empírico para el caso de directivos y vendedores*. Universidad de Murcia. <http://hdl.handle.net/10201/33069>
- Barbier, J. M. (2000). L'analyse des pratiques: Questions conceptuelles. En C. Blanchard-Laville y D. Fablet (Eds.), *L'analyse des pratiques professionnelles*. L'Harmattan.
- Barón, I. (2008). El diagnóstico de necesidades formativas. En C. Armengol Asparó y J. Gairín Sallán, *Estrategias de formación para el cambio organizacional* (pp. 73-82). Wolters Kluwer.
- Barrabia Monier, O. (2016). La formación como categoría de la Pedagogía de la Educación Superior Pedagógica. Algunos apuntes y reflexiones. *Varona*, (62), 1-7. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360657458023>
- Barreda Martínez, R. (1995). *Aprendizaje. La función de educación en la empresa moderna*. Gonorg.
- Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E. y Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://doi.org/hvt7>
- Bassi, L. J., Ludwig, J., McMurrer, D. P. y Van Buren, M. (2002). Profiting from learning: firm-level effects of training investments and market implications. *Singapore Management Review*, 24(3), 61-76.
- Bauzá, E. y Bermúdez, F. (2010). La Gestión de los Recursos Humanos en el contexto actual. *CEDIT, Las Tunas*.

- Bekhet, A. K. y Zauszniewski, J. A. (2012). Methodological triangulation: an approach to understanding data, *Nurse Researcher*, 20(2), 40-43. <https://doi.org/10.7748/nr2012.11.20.2.40.c9442>
- Belando-Montoro, M. R., Barros R. y Lampreia, F. (2020). Adult learning and education in Spain and Portugal: an interpretative study of doctoral theses (2006-2018). *International Journal of Lifelong Education*, 39(5-6), 511-527. <https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1817165>
- Benešová, A. y Tupa, J. (2017). Requirements for Education and Qualification of People in Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, (11), 2195-2202. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.366>
- Benjumea Pérez, M., Gutiérrez Tamayo, A., Jaramillo, O., Mesa Arango, A. y Pimienta Betancur, A. (2011). Formación ciudadana (FC) y educación para la ciudadanía (EPC). Aproximaciones conceptuales y mínimos compartidos. *Revista Temas*, (5), 211-224.
- Benner, D. (1998). *La Pedagogía como ciencia. Teoría reflexiva de la acción y reforma de la praxis*. Pomares-Corredor. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i5.695>
- Bermejo Campos, B. (2006). La formación a lo largo de la vida: exigencias sociolaborales-desarrollo profesional. *Educación*, (38), 15-32. www.shorturl.at/aptXY
- Berrocal Berrocal, F., Alonso García, M. A., y Ramírez-Vielma, R. (2021). La elaboración de modelos de competencias técnicas y su aplicación en la detección de necesidades formativas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (26), 111-129. <https://doi.org/10.24965/gapp.i26.10813>
- Besseyre des Horts, C. H. (1990). *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Deusto.
- Betcherman, G., Leckie, N. y McMullen, K. E. (1997). *Developing skills in the Canadian workplace: The results of the Ekos Workplace Training Survey*. Canadian Policy Research Networks.
- Bhatti, R. y Bart, W. (2013). On the effect of learning styles on the scholastic achievement. *Current Issues in Education*, 16(2), 1-6.

- Bin Arshad, M., Yusof, A., Mahmood, A., Ahmed, A. y Akhtar, S. (2015). A Study on Training Needs Analysis (TNA) Process among Manufacturing Companies Registered with Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) at Bayan Lepas Area, Penang, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 670. <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/7338>
- Bordas, I., Cabrera, F., Fortuny, J. y Rodriguez-Lajo, M. (1995). *Les sortides professionals del llicenciat en Pedagogia*. Universitat de Barcelona Publicacions.
- Borges-Andrade, J. E. y Lima, S. V. (1983). Avaliação de necessidades de treinamento: um método de análise de papel ocupacional. *Tecnologia Educacional*, 12(54), 6-22.
- Bourgeois, E. y Nizet, J. (1999). *Apprentissage et formation des adultes*. Presses universitaires de France.
- Boyatzis, R. E. (1995). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. E., Cowen, S. S. y Kolb, D. A. (1995). *Innovation in professional education: steps on a journey from teaching to learning. The story of change and invention at the Weatherland School of Management*. Jossey-Bass.
- Brown, J. (2002). Training Needs Assessment: A Must for Developing an Effective Training Program. *Public Personnel Management*, 31(4), 569–578. <https://doi.org/10.1177/009102600203100412>
- Brunet, I., Icart, I. B. y Belzunegui, A. (2003). *Flexibilidad y formación: una crítica sociológica al discurso de las competencias*. (Vol. 28). Icaria.
- Buckley, R. y Caple, J. (1991). *La formación teoría y práctica*. Díaz de Santos.
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (2000). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. McGraw-Hill.
- Bunk, G. P. (1972). *Erziehung und Industriearbeit: Modelle betrieblichen Lernens und Arbeitens Erwachsener*. Beltz.

- Bunk, G. P. (1995). Pedagogía del trabajo. *Educación: colección semestral de aportaciones alemanas recientes en las ciencias pedagógicas*, (51), 41-62.
- Burbano, M. P., Casar, H. C., Casar, A. V., Pillajo, L. S., Calderón, E. H. S. y Andrade, Z. V. H. (2019). Competencias específicas que deben valorarse curricularmente en la formación de recursos humanos para el sector turístico. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valore*, 6(2). www.shorturl.at/bpvv0
- Cabrero, L. y Richart, M. (1996). El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa. *Enfermería clínica*, 6(5), 213.
- Cabus, S. J., Napierala, J. y Carretero, S. (2021). The returns to non-cognitive skills: a metaanalysis. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, (6), 47. <https://www.econstor.eu/handle/10419/233211>
- Cacheiro González, M. L. (2012). *Formación en instituciones y empresas: cómo planificar, elaborar y evaluar un plan de formación*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Caride, J. A. (1989). De la evaluación de necesidades a la evaluación de programas sociales en el desarrollo comunitario. *Investigación en Animación Sociocultural*, 133-152, UNED. www.shorturl.at/dsxC7
- Casado Gonzalez, J. M. (2008). El imperio del talento: los TATA. *Harvard Deusto business review*, (165), 32.
- Casas Romeo, A. (2003). *Desenvolupament de recursos humans*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. Oficina Internacional del Trabajo. CINTERFOR.
- Casares, P. (2000). Las salidas profesionales como criterio de calidad de la Licenciatura de Pedagogía. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 52(4), 499-508. <http://hdl.handle.net/11162/31471>
- Castanyer, F. (1988). *La formación permanente en la empresa*. Marcombo.

- Castañeda Calzadilla, M. R., Hernández Rabell, L. y Ramos Díaz, J. L. (2016). Una práctica innovadora en la capacitación empresarial. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(3), 4-14. <http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/148>
- Castillejo J. L., Sarramona J. y Vázquez. G. (1988). Pedagogía laboral. *Revista española de pedagogía*. (181), 421-440. www.shorturl.at/beauX0
- Cazau, P. (2011). *Estadística y metodología de la investigación*. Biblioteca Redpsicología.
- Cepeda, G. (2006). La calidad en los métodos de investigación cualitativa: principios de aplicación práctica para estudios de casos. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, (29), 57-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80702903>
- Cerezo Medina, A. y Guevara Plaza, A. (2015). Technological training needs in tourism. The case of Andalucía. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 13(4), 913–929. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2015.13.062>
- Chaşovschi, C. E., Nastase, C., Popescu, M., Scutariu, A. L. y Condratov, I. A. (2021) Human Resources Training Needs in the Small and Medium Enterprises from Cross-Border Area. Romania-Ukraine-Republic of Moldova. *Sostenibilidad*, 13 (4), 2150,1-30 <https://doi.org/10.3390/su13042150>
- Chávez, J., Suárez, A. y Permy, L. (2005). *Acercamiento necesario a la Pedagogía General*. Pueblo y Educación.
- Cheese, T. C. (2008). *La organización basada en el talento*. Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw Hill.
- Claver, E., Gascó, J. L. y Llopis, J. (1996). *Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo*. Aranzadi.
- Clifford, J. y Thorpe, S. (2007). *Workplace learning and development: Delivering competitive advantage for your organization*. Kogan Page.

- Coffman, C. y González-Molina, G. (2002). *Siga este camino: cómo las organizaciones más grandes del mundo impulsan el crecimiento liberando el potencial humano*. Hachette+ORM.
- Cohen, L. y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación en educación*. Chatham.
- Colom, A., Sarramona, J. y Vázquez, G. (1994). *Estrategias de formación en la empresa*. Narcea.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. y Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation. A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, (85), 678–707. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.678>
- Coller, X. (2000). *Estudio de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2000). Directiva 97/35/CE de la Comisión de 18 de junio de 1997. Por la que se adapta al progreso técnico por segunda vez la Directiva 90/220/CEE. *Revista de derecho y genoma humano = Law and the human genome review*, (13), 245–247.
- Coombs, P. H. (1991). El futuro de la educación no formal en un mundo cambiante. AA. VV., *La educación no formal. Una prioridad de futuro*, 43-52.
- Creswell, J. W. (2015). Revisiting Mixed Methods and Advancing Scientific Practices. En S. N. Hesse-Biber y R. B. Johnson (Eds.), *The Oxford Handbook of Multimethod and Mixed Methods Research Inquiry* (pp. 57–71). Oxford University Press. <https://doi.org/jq8f>
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K. y Whalen, S. (1997). *Adolescentes talentosos: Las raíces del éxito y el fracaso*. Prensa de la Universidad de Cambridge.
- Cuesta, A. (2002). Gestión del conocimiento: análisis y proyección de los recursos humanos. *Academia*, 28.
- Cuesta A. (2019). Tecnología de gestión de recursos humanos. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 9(3), e-699. Recuperado de <http://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/699>

- Dalmau, O. (2018). *Formación y desarrollo del talento. Una experiencia innovadora en organizaciones de salud*. Fundació Universit ria del Bages.
- De Aquino, T. *Summa Theologiae, I-II*, q. 94, a. 2.
- De Camargo Fiorini, P., Chiappetta Jabbour, C. J., Lopes de Sousa Jabbour, A. B. y Ramsden, G. (2021). The human side of humanitarian supply chains: a research agenda and systematization framework. *Annals of Operations Research*, 1-26.
- De Juanas Olivas, A. y Rodríguez Bravo, A. E. (2019). Fundamentos del aprendizaje de las personas adultas. En A. De-Juanas-Olivas y A. E. Rodríguez-Bravo (Coords.), *Educación de Personas Adultas y Mayores*. UNED.
- De la Herrán Gascón, A. (2012). Algunos condicionantes del desarrollo de la Pedagogía que afectan al pedagogo. En A. De la Herrán (coord.), *Apuntes de Pedagogía* (n  231, pp. 22-25). Colegio Profesional de la Educación. <http://hdl.handle.net/11162/37952>
- De la Torre Tomás, M. C. (2004). *Complejidad y Educación*. Ediciones Académicas.
- Del Campo Villares, M. O. y Salcines Cristal, J. V. (2008). Cambio ocupacional y necesidad formativa en Galicia: una aproximación al caso regional. *Investigaciones de Economía de la Educación*. 433-443.
- Del Rincón, D. (2000). Metodología cualitativa orientada a la compresión. *M todes d'investigación en educación*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Del Rincón, D., Arnal, J., Latorre, A. y Sans, A. (1995). *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Dykinson.
- Del Río-Cortina, Jorge L., Acosta-Mesa, Raúl E., Santis-Puche, María A. y Machado-Licon, Jhorquis (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20.
- Delors, J. (1996). La Educación encierra un Tesoro. *Informe a la UNESCO de la comisión Internacional sobre la educación para el Siglo XXI*. *Laurus*, 14(26), 136-167.

- Dendaluce, I. (1995). Avances en los métodos de investigación educativa en la intervención psicopedagógica. *Revista de Investigación Educativa*, (26), 9-32.
- Denzin, N. K. (1970). *Sociological Methods. A Sourcebook*. Aldine Publishing Company.
- Deroncele Acosta, A., Medina Zuta, P. y Gross Tur, R. (2020). Gestión de potencialidades formativas en la persona: reflexión epistémica y pautas metodológicas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 97-104.
- Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29- 48. www.shorturl.at/dksGV
- Dipboye, R. L., Smith, C. S. y Howell, W. C. (1994). *Understanding Industrial and Organizational Psychology: An Integrated Approach*. Harcourt Brace College Publishers.
- Dogara, G, Bin Saud, M. S., Bin Kamin, et al. (2019). Developing soft skills through project-based learning in technical and vocational institutions. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 (3), 5872-5877.
- Dorschel, A. (1960). *Arbeit und Beruf in wirtschaftspädagogischer Betrachtung. Wirtschaftspädagogische Schriften*.
- Dries, N. (2013). Talent management, from phenomenon to theory. *Human Resource Management Review*, 23(4), 267-271. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.006>
- Drucker, P. F. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Norma.
- Du Toit, D. y Coetzee, M. (2012). Exploring the perceived career success of staff in a South African science and engineering company. *Journal of Psychology in Africa*, 22(1), 96-105. <https://doi.org/10.1080/14330237.2012.10874526>
- Dvořáková, Z. (2007). *Management lidských zdrojů*. CH Beck.
- Evans, R. (2007). Learning to live differently. Learning biographies of diversity and change. En Lucio-Villegas, E. y Martínez, M.C. (Ed.), *Adult Learning and the Challenges of Social and Cultural Diversity: Diverse Lives, Cultures, Learnings and Literacies. Proceeding of the 5th ESREA European Conference*, (nº 2, pp. 259-276). Diálogos.red.

- Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A. R., Lopes, H., Petrovski, A. V., Rahnema, M. y Ward, F. C. (1978). *Aprender a ser*. Alianza. www.shorturl.at/nEWY7
- Fernández, J. T. (2001). El perfil profesional del pedagogo en la formación. *Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía. Un reto para el Prácticum*, 45-81.
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 65-90. <https://doi.org/10.5295/cdg.v2i1.19219>
- Fernández Araya, S. (2022). Modelos de educación contable, desafíos que plantea la formación del contador. *Revista Sobre Estudios E Investigaciones Del Saber académico*, (16), e2022009. <http://publicaciones.uni.edu.py/index.php/rseisa/article/view/300>
- Fernández, S. y Sánchez, J. M. (2012). La Orientación laboral como instrumento político-social en contextos de crisis. La respuesta ante la incertidumbre del empleo. *La razón histórica*, (18), 20-38.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). *Valoración de puestos de trabajo: fundamentos, métodos y ejercicios*. Díaz de Santos.
- Fernández-Salineró, C. (2002). *Las necesidades de formación laboral en las Pymes*. Septem.
- Fernández-Salineró, C. (2002). La formación laboral en la Europa comunitaria. *Revista Española de pedagogía*, (221), 99-126.
- Fernández-Salineró, C. (2004). Un enfoque pedagógico para el diseño de programas de formación en contextos organizativos. *Teoría de La Educación*, (16), 109-144.
- Fernández-Salineró, C., y De La Riva Picatoste, B. (2016). La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. *Revista española de pedagogía*, (265), 559-577.
- Ferrández, A. (1997). *El perfil profesional de los formadores*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ferreira, R. R. y Abbad, G. (2013). Training needs assessment: where we are and where we should go. *BAR-Brazilian Administration Review*, 10(1), 77-99. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000100006>

- Ferreira, R. R., Da Silva Abbad, G. y Mourão, L. (2014). Training Needs Analysis at Work. En K. Kraiger, J. Passmore, N.R.d. Santos and S. Malvezzi (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement*, (pp. 32-49). <https://doi.org/10.1002/9781118736982.ch3>
- Ferreiro Gravié, R. (2006). *Estrategias del aprendizaje cooperativo: el constructivismo social: una nueva forma de enseñar y aprender*. Trillas.
- Ferreiro-Seoane, F. J., Miguéns-Refojo, V. y Atrio-Lema, Y. (2021). ¿Puede la Gestión del Talento Mejorar la Formación, la Sostenibilidad y la Excelencia en el Mercado Laboral? *Sostenibilidad*, 13(12), 6645. <http://dx.doi.org/10.3390/su13126645>
- Ferry, G. (1990). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. Paidós
- Ferry, G. (1997). Reseña de Pedagogía de la formación. *Novedades Educativas*.
- Ferry, L. y Vincent, J. D. (2001). *¿Qué es el hombre?: sobre los fundamentos de la biología y la filosofía*. Taurus.
- Finegold, D. y Soskice, D. (1988). El fracaso de la formación en Gran Bretaña: análisis y prescripción. *Revisión de Oxford de la política económica*, 4(3), 21-53.
- Flegl, M., Depoo, L. y Alcázar, M. (2022). El impacto de la capacitación de los empleados en sus mejoras de desempeño. *Calidad Innovación Prosperidad*, 26(1), 70-89. <https://doi.org/10.12776/qip.v26i1.1665>
- Flick, U. (2007). *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Morata.
- Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, (87), 59-77. <https://doi.org/jq8r>
- Fombona, J. y Pascual, M. A. (2019). Formación de personas adultas, un análisis de buenas prácticas europeas. *Revista Complutense de Educación*, 647-665. <http://hdl.handle.net/10651/52253>
- Fombona J. y Pascual M. A. (2019). Buenas prácticas y multiculturalidad en la educación de Personas Adultas. *Revista Lusófona de Educação*, (45), 27-41. www.shorturl.at/cyO05

- Freire, P. (1970). *Pedagogía del Oprimido*. Tierra Nueva.
- Freire, P. (2004). *Pedagogía de la autonomía: saberes necesarios para la práctica educativa*. Paz e Terra.
- Freire, P. (2010). *Cartas a quien pretendes enseñar*. Siglo XXI
- Gadamer, H. G. (1988). *Verdad y método*. Sígueme.
- Gagné, F. (2015). *De los genes al talento: la perspectiva DMGT/CMTD: From genes to talent: the DMGT/CMTD perspective*. Ministerio de Educación.
- Gairín, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Ministerio de Educación y Ciencia/ CIDE.
- Gairín, J. (2000). *La planificación de propuestas formativas*. En A. Monclús (Coord), *Formación, empleo y competencias* (pp. 109-164). Comares.
- Gairín, J. (2004). *La formación en las organizaciones*. En J. Yañez (Coord.), *Cambiar con la sociedad, cambiar la sociedad* (pp. 182-192). Servicio de publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Gairín, J. (2012). *Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo: formación y formación corporativa*. Wolters Kluwer Educación.
- Gairín, J., y Armengol, M.C. (2004). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. Praxis.
- Galbraith, J. K. (1984). *El nuevo orden industrial*. Ariel.
- Gallardo-Gallardo, E., González-Cruz, T., Martínez-Fuentes, C., y Pardo Del Val, M. (2012). Gestión del talento en la empresa española. Rol del departamento de recursos humanos. *Revista venezolana de Gerencia*, 17(58), 232-252.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N. y González-Cruz, T. F. (2013). ¿Cuál es el significado de talento en el mundo laboral?. *Revisión de gestión de recursos humanos*, 23(4), 290-300.
- Gan, F., Alonso, B., De Francisco, E. y Puyol, S. (1996). *Manual de técnicas e instrumentos de formación en la empresa*. Apóstrofe.

- García, F. J. y Aguilar, D. (2011). *Competencias profesionales del pedagogo: Ámbitos laborales y nuevos yacimientos de empleo*. Aljibe.
- García Aguilera, F. y Aguilar Cuenca, D. (2011). *Competencias Profesionales del Pedagogo. Ámbitos laborales y nuevos yacimientos de empleo*. Aljibe.
- García Carrasco, J. (1997). *Educación de Adultos*. Ariel.
- García Garrido, J. L. (2018). *Los estudios universitarios de Pedagogía: una mirada internacional*. Andavira.
- García Hoz, V. (1960). *Principios de pedagogía sistemática*. Rialp.
- García Hoz, V. (1962). *Cuestiones de filosofía individual y social de la educación*. Rialp.
- García Hoz, V. (1985). *Educación personalizada*. Rialp.
- García Hoz, V. (1993). *Introducción general a una pedagogía de la persona*. Rialp.
- García Manso, J. M., Navarro Valdivieso, M. y Ruiz Caballero, J. (1996). *Planificación del entrenamiento deportivo*. Gymnos.
- García Ruiz, M. R. (2007). Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua. *Revista de Educación*, 344, 309-331.
- García Ruiz, M. (2008). Convergencias y divergencias entre sistema productivo y sistema educativo. *Revista Complutense de Educación*, 19(1), 209-223. www.shorturl.at/sMPT5
- García, M., Alvira, F., Alonso, L. y Escobar, M. (2015). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza.
- García, A., Sáez, J. y Escarbajal, A. (2000). *Educación para la salud. La apuesta por la calidad de vida*. Arán.
- García-Zambrano, L. (2022). La inversión en formación de personal como factor determinante del valor bursátil de los recursos intangibles. *Studies of Applied Economics*, 40(2).
- Gardner, H. (2011). *Inteligencias múltiples: la Teoría en la práctica*. Paidós Ibérica.

- Gelpi, E. (1994). La Educación Permanente: principio revolucionario y prácticas conservadoras. En A. Sánchez Román (Comp.), *La Educación Permanente como proceso de transformación* (pp. 25-36). M.C.E.P.
- Gento Palacios, S. (1993). *Educación de personas adultas*. Bordon.
- Gerlero, J. C. (2021). La recreación entre “necesidad” y “capacidad”. *Actividad física y ciencias / physical activity and science*, 13(1).
- Gil, I., Ruiz, L. y Ruiz, J. (1997). *La nueva dirección de personas en la empresa*. Mc Graw Hill.
- Giraldo, A. M., Jaramillo, M. y Castillo, M. B. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Guillermo de Ockham*, 4(1). www.shorturl.at/uvFM6
- Godoy-Martín, F. J. (2022). Aproximación al aprendizaje de la comunicación oral en la Educación Secundaria para Adultos. Un estudio de casos. *Revista Complutense de Educación*, 33(1), 71-80. <https://doi.org/10.5209/rced.73702>
- Goldstein, I. L. (1986). *Training in organizations*. Brooks-Cole.
- Goldstein, I. L. (1991). *Formación en organizaciones laborales*. Prensa Psicólogos Consultores.
- Goldstein, I. L. y Ford, K. J. (1993). *Training in organizations: needs assessment, development, and evaluation*. Pacific Grove.
- Gómez-Bezares Revuelta, A., Gómez-Bezares Pascual, F. y Jiménez Eguizabal, A. (2016). Conocimientos, habilidades y ética profesional del valorador inmobiliario: dimensiones básicas de un plan de formación. *Contextos educativos: revista de educación*, (1) 65-78. <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/2762/2725>
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan*, 6(11). <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R.L. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Prentice Hall.

- González Alemán, J. L. (2010). Hacia dónde va la educación de las personas adultas. *EDU-PSYCHO: Revista Internacional de Investigación y Calidad Educativa y Psicológica*, (2), 29-32.
- González Cruz, T., Martínez Fuentes, C. y Pardo del Val, M. (2009). La gestión del talento en la empresa industrial española. *Economía industrial*, (374), 21-35.
- González Soto, A. P. (1996). *Acciones formativas para el desarrollo profesional*. XXI Congreso Internacional de Pedagogía.
- González Soto, A. P. y González, J. M. (2000). Formación y empresa. Las organizaciones como marco de la formación. *Educación XX1*, (3), 163-217.
<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/408/357>
- Gorichon, S., Álvarez, F. y Cardemil, C. (2015). La formación de adultos: algunas claves para favorecer el proceso de aprender. *Cuaderno de Educación*, (65), 1-9.
- Grappin, J. P. (1990). *Claves para la formación en la empresa*. CEAC.
- Grau Gilabert, J. (2002). Nuevas exigencias para la formación para el trabajo. *Revista de Formación y Empleo*, 29-35.
- Green, A. y Owen, D. (2003). Skill shortages: local perspectives from England. *Regional Studies*, 37(2), 123-134. <https://doi.org/10.1080/0034340022000075126>
- Griffiths, T. y Guile, D. (1999). Pedagogía en contextos basados en el trabajo. *Comprender la pedagogía y su impacto en el aprendizaje*, (18).
- Griffiths, T. y Guile, D. (2001). Aprendizaje a través de la experiencia laboral. *Revista de educación y trabajo*, 14(1), 113-131.
- Griffiths, T. y Guile, D. (2003). Un modelo conectivo de aprendizaje: las implicaciones para el conocimiento del proceso de trabajo. *Revista europea de investigación educativa*, 2(1), 56-73.

- Grijalba, R. P. y Mendoza, J. N. (2020). Formación didáctica continua de los docentes de educación básica primaria en Colombia: Un análisis necesario. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 209-216. <http://ref.scielo.org/fshjxn>
- Grijalba Bolaños, J., Mendoza Otero, J. N. y Beltrán Alonso, H. (2020). La formación del pensamiento sociocrítico y sus características: necesidad educativa en Colombia. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 64-72. <http://ref.scielo.org/gst5q5>
- Gutiérrez Gutiérrez, T. (2019). Humanos con talentos en las organizaciones. *REICE: Revista Electrónica de investigación en Ciencias Económicas*, 7(13), 122-135. <https://doi.org/10.5377/reice.v7i13.8178>
- Gutiérrez, D., Izarra, K. y Izarra, M. (2021). Principios Andragógicos y Transferencia de conocimiento en el Aprendizaje del Adulto. *Revista conocimiento, Investigación y Educación*, 2(12), 1-17. www.shorturl.at/aoy19
- Hammersley, M. (1986). *Case studies in classroom research: a reader*. Open University Press.
- Haro, L. (2009). ¿Pedagogía escolar o Pedagogía? *Gibralfar*, (63), 15.
- He, L., y Liu, J. (2013, November). Optimal Design of Enterprise Human Resource Training Program. En *2013 Sixth International Conference on Business Intelligence and Financial Engineering* (pp. 446-448). IEEE. <https://doi.org/10.1109/BIFE.2013.94>
- Heesen, R., Bright, L. K. y Zucker, A. (2019). Reivindicando la triangulación metodológica. *Synthese*, 196(8), 3067-3081.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Herráez, E. R. (2008). Aprendizaje a lo largo de la vida: Vivir y trabajar en una Europa del conocimiento. *Participación educativa*, (9), 14-29. <http://hdl.handle.net/11162/91579>
- Homs, O. (2008). Vocational Education in Spain: Towards a Knowledge Society [La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento]. *Caixa Foundation*.
- Honoré, B. (1980). *Para una teoría de la formación*. Narcea.

- Hur, H., Maurer, J. A. y Hawley, J. (2019). The role of education, occupational match on job satisfaction in the behavioral and social science workforce. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 407-435. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21343>
- Ibatova, A. Z., Ippolitova, N. V., Mukhametgaliyeva, S., Rodionova, A. E., Yagafarova, K. N. y Ikonnikova, L. N. (2016). Lifelong Professional Education in the Russian Federation: Personal Aspect. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(16), 9426-9436. <http://www.ijese.net/makale/1177.html>
- Iles, P., Chuai, X. y Preece, D. (2010). Talent Management and HRM in Multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. *Journal of World Business*, (45), 179-189. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.014>
- Izarra, K. y Gutiérrez, D. (2011). El aprendizaje del estudiante de postgrado desde la perspectiva andragógica. *Revista ETHOS venezolana*, 3(1). Universidad Alonso de Ojeda. Astro Data.
- Jericó, P. (2001). La gestión del talento: Enfoque conceptual y empírico. *Boletín de Estudios Económicos*, 56 (174), 423.
- Jiménez, A. (2005). El prácticum como estrategia de orientación profesional de la licenciatura en Pedagogía. *Revista Galego - portuguesa de psicología e educación*, 12(10), 133-139. <http://hdl.handle.net/2183/7020>
- Jiménez Eguizábal, J. A. (2018). La Política Educativa en la formación del pedagogo. Contribuciones a la identidad de la Pedagogía. En Grupo SI(E)TE. Educación (Coord.), *La Pedagogía Hoy* (pp. 173-196). Andavira.
- Jiménez Jiménez, B. (1999). *Evaluación de programas, centros y profesores*. Síntesis.
- Jiménez, A., Palmero, C. y Jiménez, J. A. (2012). El impacto de la educación secundaria y superior en la creación de empresas en la Unión Europea. *Revista Española de Pedagogía*, 252, 201-219. www.shorturl.at/xBEKV
- Jinkens, R. (2009). Nontraditional students: who are they?. *College Student*, 43(4), 979-987.

- Johnson, R. B. y Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational researcher*, 33(7), 14-26. <https://doi.org/10.3102/0013189X033007014>
- Kant, I. (2003). *Pedagogía*. Akal.
- Kaufman, R. A. y English, F. W. (1979). *Needs assessment: Concept and application*. Educational Technology.
- Karacabey, M. F. y Bozkus, K. (2019). The Effect of Psychological Factors on Syrian Refugees' Participation in Lifelong Education. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(1), 138-144. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1211298>
- Kehinde, J. (2012). Talent Management: Effect on Organization Performances. *Journal of Management Research*, 4(2), 178-186. <http://dx.doi.org/10.5296/jmr.v4i2.937>
- Kenny, J. y Reid, M. (1986). *Training interventions*. Institute of Personnel Management.
- Kerlinger, F. (1977). *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill.
- Kim, S. y McLean, G. (2014). The impact of national culture on informal learning in the workplace. *Adult Education Quarterly: A Journal of Research and Theory*, 64(1), 39-59. <https://doi.org/10.1177/0741713613504125>
- Kinnear Thomas, C. y Taylor James, R. (1993). *Investigación de mercados. Un Enfoque Aplicado*. McGraw Hill.
- Kirkpatrick, D. L. (1959). Teaching for evaluating training programs. *J. American Society of Training Directors*, 13, 3-9.
- Kirkpatrick, D. (1979). Techniques for evaluating training programs en *Training and Development Journal*, 33(6), 78-92.
- Kirkpatrick, D. (2007). *Los cuatro niveles de evaluación: Medición y evaluación*. Sociedad Estadounidense de Capacitación y Desarrollo.
- Kirkpatrick, B. J. D. y Kirkpatrick, W. K. (2010). *ROE's Rising Star: Why Return of Expectations are getting so much attention [online]*. Kirkpatrick Partners.

- Kirkpatrick, J. (2012). *Evaluación del impacto de la formación*. Fundación Factor Huma.
- Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of adult Education: from Pedagogy to Andragogy*. Cambridge Books.
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2003). *Fundamentos de marketing*. Pearson educación.
- Krauss, M. (1974). *La administración de personal en el sector público. Un enfoque sistémico*. Instituto Nacional de Administración Pública.
- Lambert, M. y Bouchamma, Y. (2019). The development of competencies required for school principals in Quebec: Adequacy between competency standard and practice. *Education Policy Analysis Archives*, 27(116). <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4211>
- Latham, G. P. y Wexley, K. N. (1981). *Improving performance through effective performance appraisal*. Addison-Wesley.
- Latorre, A., del Rincón Igea, D. y Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. GR2.
- Lázaro, Y., Doistua, J. y Romero, S. (2018). El ocio a lo largo de la vida: Un elemento de cohesión social. En A. Ortuzar y A. Elizondo (Eds.), *Ocio y participación social en entornos comunitarios* (pp. 61-75). Universidad de la Rioja.
- Leger, L. (1986). Recerca de talents en esport. *Apunts Medicina de l' Esport*, 23(88), 63-74.
- Legrand, P. (1973). *Introducción a la Educación Permanente*. Teide.
- León, A. (1986). *Psicopedagogía de los adultos*. Siglo XXI.
- León, A. (1986). La Educación Permanente. Evolución de los conceptos y de las funciones. En M. Debesse y G. Mialaret (Eds.), *Formación continua y Educación Permanente*. Oikos Tau.
- Lesabe, R. A. y Nkosi, J. (2007). A qualitative exploration of employees' views on organisational commitment. *South African Journal of Human Resource Management*, 5(1), 35–44.
- Lewis, R. E. y Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>

- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. *Boletín Oficial del Estado*, 187, de 6 de agosto de 1970, 12525-2546.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-852>
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 238, de 4 de octubre de 1990, 28927-28942.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-24172>
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. *Boletín Oficial del Estado*, 298, de 14 de diciembre de 1999, 43088-43099
<https://www.boe.es/eli/es/lo/1999/12/13/15/con>
- Libâneo, J. C. (2007). Pedagogia e Pedagogos, para quê? *Cuadernos de Pesquisa*, 37(131), 513-515. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000200014>
- Lincoln, Y. S. y Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage.
- Llorens Gumbau, S. (2011). Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos. *Jornades de Foment de la Investigació*.
- Long, M. H. (2005). *Second Language Needs Analysis*. Cambridge University Press.
- López-Bajo, H., Martínez-Rodríguez, R. y Sánchez-Agustí, M. (2021). Desarrollo de la conciencia histórica. Una propuesta de intervención y evaluación para la Educación de Adultos. *Panta Rei: revista digital de Historia y didáctica de la Historia*, (15), 135-159.
<https://doi.org/10.6018/pantarei.459241>
- López-Barajas Zayas, E. (1996). *El estudio de casos en la formación del profesorado y la investigación didáctica*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- López Martín, R. (2016). Arte, ciencia y profesión. Hacia una cultura identitaria de la pedagogía. *Crónica*, (1), 75-85. www.shorturl.at/sEIJP
- López, J. y Leal, I. (2002). *Cómo aprender en la sociedad del conocimiento*. Gestión 2000.
- López Bedoya, J., Vernetta, M. y Morenilla, L. (1996). Detección y selección de talentos en gimnasia. *Indicadores para la detección de talentos deportivos*, 106-144.

- Lorenzo Vicente, J. (1999). La formación del pedagogo laboral. *Revista Complutense de Educación*, 10(1), 127-158.
- Lorenzo Calvo, A., Jiménez Saíz, S., Gómez Ruano, M. A. y Calleja González, J. (2013). *Detección y desarrollo del talento deportivo: el estado del arte*. Congreso Internacional en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Investigación, Desarrollo e Innovación en el ámbito del Deporte, 24, 25 de noviembre 2011, UPV-EHU, 470. <https://oa.upm.es/29623/>
- Lotito F. (2021). Educación y formación del capital humano: factores claves del liderazgo ético en las organizaciones. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 6(2), 1-19. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3445>
- Lozano, I. (2014). Debates y Tensiones en Torno a la formación docente: Notas para una sociología de la formación. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-20. www.shorturl.at/ctB57
- Ludojoski, R. L. (1978). *Antropología o Educación del hombre*. Guadalupe.
- MacDonald, B. y Walker, R. (1975). Estudio de caso y filosofía social de la investigación educativa. *Cambridge Journal of Education*, 5(1), 2-11.
- Mafokozi, J. (2005). Percepción de la situación socioprofesional inicial del futuro titulado/a en pedagogía. *Revista Complutense de Educación*, 513-541. www.shorturl.at/puzlR
- Magalhães, A. y Veiga, A. (2018). Reconfiguring education and research in the European Higher Education Area. *Revista Lusófona de Educação*, (42), 11-25. <https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle42.01>
- Mad Comunicación. (2005). *El plan de formación en la empresa: Guía práctica para su elaboración y desarrollo*. Fundación Confemetal.
- Maillo A. (1969). *Educación de Adultos Educación Permanente*. Escuela Española.

- Marañón, E., Bauzá, E. y Bermúdez, F. (2010). La capacitación de los recursos humanos como factor estratégico en las organizaciones. *Centro de Estudios de Dirección. Universidad Vladimir Ilich Lenin*.
- Marchington, M. (2015). Human resource management (HRM): Too busy looking up to see where it is going longer term?. *Human Resource Management Review*, 25, 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.007>
- Marín Ibáñez, R. (1977). La educación continuada, una nueva frontera educativa. *La enseñanza a distancia y los medios de telecomunicación*, 67-119.
- Marrero, J. E. y Sosa, J. J. (2020). Apuntes para una teoría de la formación. *Revista Currículum*, (33), 15-30. <https://doi.org/10.25145/j.qurricul.2020.33.02>
- Martín Alcazar, M. (1999). ¿Formación en la empresa? Problemática. Perspectivas. *Revista Complutense de Educación*, 10(1), 159-179. www.shorturl.at/IJPS4
- Martín Barrientos, M. D. (1979). Situación profesional de los licenciados en pedagogía por la Universidad Complutense. *Studia Paedagogica*, 3-4. www.shorturl.at/lzPY6
- Martín Berrido, M. (1999). *Criterios de observación para detectar y analizar demandas de formación continua en el territorio*. PubliCoan.
- Martín Molina, A. (2014). El proceso de formación personal en el puesto de trabajo. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 27(288), 52-59.
- Martínez, J. (2016). *Nuevos modelos de formación para empleados públicos. Guía para la transformación*. Editorial UOC.
- Martínez, V. (1971). La Educación Permanente de Adultos en la Ley General de Educación. *Documentación social. Revista de desarrollo social*, (1).
- Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista IIPSI*, (9), 123-146. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4033>

- Martínez Bonafé, J. (1988). El estudio de caso en la investigación educativa. *Revista Investigación en la Escuela*, (6), 41-50.
- Martínez, R. A. (2007). *La investigación en la práctica educativa: Guía metodológica de investigación para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes*. Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE).
- Martínez López, S. y López Rodríguez del Rey, M. (2021). La formación encuadros de un concepto, distintas miradas de un mismo fin. Mendive. *Revista de Educación*, 19(4), 1376-1387. <http://ref.scielo.org/mtzvmm>
- McCall, M. W. (1998). *High flyers: Desarrollando la próxima generación de líderes*. Prensa empresarial de Harvard.
- McCracken, M. y Wallace, M. (2000). Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European industrial training*, 24(5), 281-290. <https://doi.org/10.1108/03090590010372056>
- McGehee, W. y Thayer, P. W. (1961). *Formación en comercio e industria*. Wiley.
- McMillan, J. H., Schumacher, S. y Baides, J. S. (2005). *Investigación educativa: una introducción conceptual*. Pearson.
- Medina Fernández, Ó. (2012). *Acerca del concepto de educación*. Educación Permanente y Educación de Adultos. ACCE-DA. Colección Grupo de Investigación en Educación Social (GIES). <http://hdl.handle.net/10553/55852>
- Medina Fernández, Ó. (2020). La Educación de Personas Adultas a los Cincuenta Años de la Ley General de Educación. *Cuestiones Pedagógicas*, 2(29), 12-25.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M. y Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería industrial*, 34(1), 2-11. <http://ref.scielo.org/p537c4>
- Mejía, A., Jaramillo, M. y Bravo, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Guillermo de Ockham*, 4(1), 43-81. <https://doi.org/10.21500/22563202.487>

- Merlinsky, G. (2006). La entrevista como forma de conocimiento y como texto negociado: notas para una pedagogía de la investigación. *Revista Cinta de Moebio: Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales*, (27), 27-33. www.shorturl.at/AOS48
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and expanded from "Case Study Research in Education"*. Jossey-Bass Publishers.
- Meza Mejía, M. C. (2005). Modelos de pedagogía empresarial. *Educación y educadores*, (8), 77-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2040758>
- Milana, M. (2018). El trabajo de la UNESCO sobre la educación de personas adultas y la educación como bien común: aportes y reflexiones. *Revista Lusofona de Educacao*, (42), 147-160. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34958008011>
- Millán, M. D. (1990). *Nuevas actividades profesionales para los profesionales de pedagogía*. Catalá de Nuevas profesiones.
- Ministerio de educación y ciencia (1986). *Libro Blanco de la Educación de Adultos*. MEC.
- Monreal, J. (2004). *Formación y cultura empresarial en la empresa española*. Civitas.
- Moore, M. L. y Dutton, P. (1978). Análisis de necesidades de formación: revisión y crítica. *Revisión de la Academia de Gestión*, 3(3), 532-545.
- Moreno, P. L. y Viñao, A. (1997). La educación de adultos en España (siglos XIX y XX): Historia de una realidad cambiante y multiforme. En J. García Carrasco (Coord.), *Educación de adultos*. Ariel.
- Moreno, M. S. (2009). La empresa: un reto para los profesionales de la pedagogía. *Cuestiones Pedagógicas*, (20), 329-341. www.shorturl.at/cCEQS
- Moreno Briceño, F. y Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67. <https://philpapers.org/rec/MORETH-2>
- Moreno García, M. S. (2010). La Empresa: un reto para los profesionales de la Pedagogía. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, (20), 329-341.

- Morga Rodríguez, L. (2012). *Teoría y técnica de la entrevista*. Red Tercer Milenio.
- Morles, V. (2011). Guía para la elaboración y evaluación de proyectos de investigación. *Revista de pedagogía*, 32 (91), 131-146. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65926549008.pdf>
- Murillo-Barrera, C. A., Aguiño-Mendoza, J. M. y Guarín-Barrera, A. M. (2022). Formación profesional empresarial y su influencia en la productividad. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 1153-1165. www.shorturl.at/hlZ13
- Nabi, G. L. (2003). Situational characteristics and subjective career success. *International Journal of Manpower*, 24(6), 653–671. <https://doi.org/10.1108/01437720310496148>
- Naranjo Herrera, C. G. (2012). Prácticas de recursos humanos y gestión del conocimiento en las organizaciones: una mirada desde las dimensiones del trabajador del conocimiento. *Anfora*, 19(33), 115-142. <https://doi.org/10.30854/anf.v19.n33.2012.74>
- Navarrete, Z. (2007). *El pedagogo y su identidad profesional. El caso de los egresados de la carrera de Pedagogía de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana*. DIE-Cinvestav.
- Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N. y Sels, L. (2014). Una revisión multidisciplinar de la definición, operacionalización y medición del talento. *Revista de Negocios Mundiales*, 49(2), 180-191. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.002>
- Novac, C. y Ciochina, R. (2016). Strategic human resources management in the Romanian organizations. *Cross-Cultural Management Journal*, 18(2), 107-113.
- Ochoa Gutiérrez, R. y Balderas Gutiérrez, K. E. (2021). Educación continua, educación permanente y aprendizaje a lo largo de la vida: coincidencias y divergencias conceptuales. *Revista andina de educación*, 4 (2), 67-73. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.2.8>
- Olabuénaga, J. I. R. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.
- Olabuénaga, J. I. R. (2012). *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.

- Oppermann, M. (2000). Triangulation. A methodological discussion. *International Journal of Tourism Research*, 2(2), 141-146. www.shorturl.at/qEX36
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1976). *Actas de la Conferencia General, 19ª reunión, Nairobi, 26 de octubre-30 de noviembre*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114038_spa
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1997). *La educación de las personas adultas: La declaración de Hamburgo. La agenda para el futuro*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116114_spa
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *El desarrollo sostenible comienza con la educación, cómo puede contribuir la educación a los objetivos propuestos para después del 2015*. UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002305/230508s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Replantear la educación. ¿Hacia un bien común mundial?*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232697>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). *Recomendación sobre el aprendizaje y la educación de adultos*. UNESCO. <http://xurl.es/ctcku>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (1996). Lifelong learning for all: meeting of the Education Committee at ministerial level. OCDE.
- Orozco Alvarado, J. C. (2019). El Marco Metodológico en la investigación cualitativa. Experiencia de un trabajo de tesis doctoral. *Revista Científica De FAREM-Estelí*, (27), 25–37. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i27.7055>
- Ortega Navas, M. C. (2006). La educación de las personas adultas y de los adultos mayores. En E. López-Barajas Zayas (Coord.), *Estrategias de formación en el siglo XXI: life long learning* (pp. 101-116). Ariel.

- Ostroff, C. y Ford, J. K. (1989). Assessing training needs: Critical levels of análisis. *Training and development in organizations*, (19), 25-62.
- Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Papalia, D. y Feldman, R. (2012). *Desarrollo Humano*. McGraw-Hill.
- Pardo, L., Montoya, C., Patiño, P., Muñoz, H., Bustos, A., Delgado, S. y Pimiento, E. (2019). *Gestión y cooperación de la pequeña y mediana empresa textil. Estudio de caso en los clústeres regionales de Bogotá y Antioquia*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: An empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00337.x>
- Parra-Penagos, C. y Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista de Investigación Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Parrilla, A. (2000). *Proyecto docente e investigador II*. Cátedra de Universidad. Universidad de Sevilla (material inédito).
- Patrucco, A. S., Rivera, L., Mejía-Argueta, C. y Sheffi, Y. (2022). Can you grow your supply chain without skills? The role of human resource management for better supply chain management in Latin America. *The International Journal of Logistics Management*, 33 (1), 53-78. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0426>
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation* (No. 4). Sage.
- Palladino, E. (1980). *Educación de Adultos*. Humanitas.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE.
- Pereda Marín, S. y Berrocal Berrocal, F. (2012). *Gestión de Recursos Humanos*. Irwin.

- Pereira, C. A., Hidalgo, M. V. y Jiménez, L. (2018). Procesos de aprendizaje adulto en contextos de educación no formal. *Universitas Psychologica*, 17(2), 1-10. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy.17-2.paac>
- Pereira Pérez, M. y Méndez Andrades, P. J. (2020). La reforma curricular y la praxis andragógica de los docentes en la modalidad de jóvenes, adultas y adultos. *Warisata - Revista De Educación*, 2(5), 99-111. <https://doi.org/10.33996/warisata.v2i5.150>
- Pereira, V., Collings, D. G., Wood G. y Mellahi K. (2022). Evaluación de la gestión del talento en economías de mercados emergentes: perspectivas sociales, empresariales e individuales. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2171-2191.
- Pérez González, P. A. (2017). Análisis epistemológico del concepto formación laboral. *EduSol*, 17(59), 1-12. www.shorturl.at/emovY
- Pérez-Sánchez, L., Lavandera-Ponce, S., Mora-Jauregualde, B. y Martín-Cuadrado, A. M. (2022). Plan de formación para la continuidad de la educación no presencial en seis universidades peruanas durante el COVID-19. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 19(3), 1562.
- Pérez Serrano, G. (2001). Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual. *Ágora Digital*, (1), 1-17. <http://hdl.handle.net/10272/3435>
- Piaget, J. (2001). *Psicología y Pedagogía*. Crítica.
- Pineda, P. (1995). *Auditoría de la formación*. Ediciones Gestión 2000.
- Pineda, P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Ariel.
- Pineda, P. y Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: Balance de un año de cambios. *Revista de Educación*, (341), 705-736.
- Pineda Herrero, P. (2007). La formación continua en España: balance y retos del futuro. RELIEVE. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*. 13(1), 43-65. <https://doi.org/10.7203/relieve.13.1.4212>

- Pineda-Herrero, P. Durán-Bellonch, M. del M., Ciraso-Calí, A. y Espona-Barcons, B. (2015). La Formación para la innovación en España: situación, características y perspectivas de eficacia. *Revista Iberoamericana de Educación, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, (67), 9-36. <https://doi.org/10.35362/rie672253>
- Pita Fernández, S. y Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9(1), 76-78.
- Pizarro, T. (2012). De la pedagogía a la andragogía en la educación superior. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (3), 1-31. www.shorturl.at/nrVW4
- Pozo, M. T., Flores, P., Entrena, S., y Moral, C. (2003). *Informe final de evaluación de la titulación de Pedagogía. Universidad de Granada*.
- Quintana Cabanas, J. (1994). Introducción. En A. Colom, J. Sarramona y G. Vázquez, *Estrategias de formación en la empresa*. Narcea.
- Rabušicová, M. y Rabušic, L. (2012). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Masarykova univerzita.
- Ragin, C. C. y Becker, H. S. (1992). *What is a case? exploring the foundations of social inquiry*. Cambridge University Press.
- Ramírez Molina, R. I., Chacón Zúñiga, H. C. y Valencia Alfaro, K. P. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas. *CICAG*, 16(1), 20-42. www.shorturl.at/hSUZ9
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I. y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Real Academia Española. (s.f.). Formar. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 10 de febrero de 2019, de <https://dle.rae.es/formar>

- Reichardt, C. S. y Cook, T. D. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Morata.
- Requejo Osorio, A. (2003). *Educación permanente y educación de adultos*. Ariel.
- Reza Trosino, J. C. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. Panorama.
- Rial Sánchez, A. (2008). Referentes para diseñar y planificar la formación para el trabajo. En J.A. García Fraile y C. Saban Vera (Coords.), *Un nuevo modelo de formación para el siglo XXI: la enseñanza basada en competencias* (pp. 45-69). Da Vinci.
- Riera, J. y Civís, M. (2008). La Pedagogía profesional del siglo XXI. *Educación XXI*, (11), 133-154.
<https://doi.org/10.5944/educxx1.11.0.312>
- Rivas, F. (1980). *Elementos de Psicometría*. Servei de Publicacions de la Universitat d València.
- Rodríguez González, A. (2018). Educación, formación e información de los socios en las cooperativas (un principio cooperativo al servicio del fomento del empleo decalidad). *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, (33), 105-144.
- Rodríguez, J. L. y Medrano, G. (1993). La formación en las organizaciones. *Eudema Psicología*.
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. y García Jiménez E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Aljibe.
- Rodríguez Gómez, D., y Valdeoriola Roquet, J. (2009). *Metodología de la investigación*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Rossett, A. (1987). *Training needs assessment*. Educational Technology.
- Ruíz, C. (2011). La investigación cualitativa en educación: Crítica y prospectiva. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, (10), 28-50.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78419688002>
- Ruiz, C. y García de la Barrera, M. J. (2013). Inserción laboral de los licenciados en Pedagogía de la Universidad Complutense de Madrid (2006-2012): Cómo, dónde y cuánto tardan en colocarse los pedagogos. En M. C. Cardona, E. Chiner y A. V. Giner (Eds.), *Investigación*

- e Innovación Educativa al Servicio de Instituciones y Comunidades Globales, Plurales y Diversas. Actas del XVI Congreso Nacional/ II Internacional Modelos de Investigación Educativa de AIDIPE* (1206-1213). Universidad de Alicante.
- Ruíz, L. M. y Sánchez, F. (1997). *Rendimiento deportivo: claves para la optimización del aprendizaje*. Gymnos.
- Ruiz-Olabuénaga, J. I. (2012). *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*. Deusto Digital.
- Rumbo, B. (2006). La educación de las personas adultas: un ámbito de estudio e investigación. *Revista de Educación*, (339), 625-635. www.shorturl.at/DJMOX
- Rumbo Arcas, B. (2020). La Educación de las Personas Adultas en los Cincuenta Años de Historia Democrática en España. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, 2(29), 41-49. <https://doi.org/10.12795/CP.2020.i29.v2.03>
- Sahasrabudhe, V. y Kanungo, S. (2014). Appropriate media choice for e-learning effectiveness: Role of learning domain and learning style. *Computers & Education*, (76), 237-249. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.04.006>
- Sala, M., Esteban, M. A. y Farre, R. (1975). *Una educación permanente para adultos*. Marsiega
- Salas, E., y Cannon-Bowers, J. A. (2001). The Science of Training: A Decade of Progress. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 471-499. www.shorturl.at/cmoy0
- Salgado-Cruz, M., Gómez-Figueroa, O. y Juan-Carvajal, D. T. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160. www.shorturl.at/nsxA8
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, 11-1.
- Sánchez-Bayo, A. (2014). *Arqueología del talento 3ª Edición: En busca de los tesoros personales*. ESIC Editorial.

- Sánchez Cerezo, S. (1991). *Tecnología de la educación. Léxicos de Ciencias de la Educación*. Santillana.
- Sánchez Morales, P. J. (2014). El papel de la pedagogía en la formación empresarial. *Cuestiones Pedagógicas*, (23), 84-104. www.shorturl.at/kmvzG
- Sánchez Morales, P. J. y Vega Mancera, F. (2019). Pedagogía laboral: Antecedentes históricos y situación actual de los profesionales. *Etic@ net: Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 19(2), 74-99. <https://doi.org/10.30827/eticanet.v19i2.11850>
- Sánchez-Cogolludo, A. M. (1997). Praxis de la formación en la empresa. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (1), 167-182.
- Sánchez Valle, I. (1998). Contextos Epistemológicos en el cambio de milenio. Implicaciones en epistemología pedagógica. *Revista Complutense de Educación*, (9), 101-121.
- Sandín, M. P. (2003). *Investigación educativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. McGrawHill.
- Santos Guerra, M. Á. (1999). Sentido y finalidad de la evaluación de la universidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (34), 39-59.
- Santos, W. P., y Ventimilla, H. V. F. (2017). Nuevas tendencias en formación y desarrollo: Las carreras del mañana ganan protagonismo en base a la gestión del talento por competencias. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 1(1).
- Sarramona, J. (2018). La profesión de pedagogo, ¿existe?, En Grupo SI(e)TE. Educación, *La pedagogía, hoy*. Andavira, 8.
- Sarrate, M. (1997). *Educación de adultos: Evaluación de centros y de experiencias*. Narcea.
- Sarrate, M. (2009). Rasgos singulares del aprendizaje adulto. En Ministerio de Defensa (Ed.), *Educación de personas adultas en las fuerzas armadas* (pp. 27-40). Gráficas.

- Sarrate, M. y Pérez, M. (2005). Educación de personas adultas. Situación actual y propuestas de futuro. *Revista de Educación*, (336), 41-57.
- Schuller, T. (2011). Muerte y aprendizaje permanente. *Adultos aprendiendo*, 23(2), 34-35.
- Scullion, H. y Collings, D. G. (2011). *Gestión global del talento: Introducción*. 19-32. Routledge.
- Serrano, G. y Oliva, A. (2013). *Calidad de vida en personas adultas y mayores*. UNED.
- SI(e)TE. Educación (2018). *La Pedagogía, hoy*. Andavira.
- SI(e)TE. Educación (2020). *Saber para hacer en educación*. Andavira.
- Sikora, D. M., Thompson, K. W., Russell, Z. A. y Ferris, G. R. (2016). Reimagining overqualified human resources to promote organizational effectiveness and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness*, 3(1), 23-42. <https://doi.org/gkjh6s>
- Simons, H. (2011). *El estudio de caso: teoría y práctica*. Morata.
- Solé, F. y Mirabet, M. O. (1994). *Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa*. La Llardel Lltre.
- Solé, F. y Mirabet, M. (1997). *Guía para la formación en la empresa*. Civitas.
- Spencer, D. A. (2018). Miedo y esperanza en la era de la automatización masiva: debatiendo el futuro del trabajo. *Nuevas Tecnologías, Trabajo y Empleo* 33(1), 1-12.
- Stake, R. E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Sage.
- Stake, R. E. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Morata.
- Stofkova, Z. y Sukalova, V. (2020). Sustainable development of human resources in globalization period. *Sustainability*, 12(18), 7681. <https://doi.org/10.3390/su12187681>
- Tannenbaum, S. I. y Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual review of psychology*, 43(1), 399-441. <https://doi.org/dhhgrq>
- Tansley, C. (2011). ¿Qué queremos decir con el término talento en la gestión del talento?, *Capacitación industrial y comercial*, 43(5), 266-274. <https://doi.org/fcdg9k>

- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (2003). Issues and dilemmas in teaching research methods courses in social and behavioural sciences: US perspective. *International journal of social research methodology*, 6(1), 61-77. <https://doi.org/10.1080/13645570305055>
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- Tejada, J. (2001). El perfil profesional del pedagogo en la formación: una mirada desde las salidas profesionales. En P. Vicente y E. Molina, *Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía* (1-32). Grupo Editorial Universitario.
- Tejada, J. y Fernández, E. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas *Revista Iberoamericana de Educación*, 58(3), 1-14. <https://doi.org/10.35362/rie5831427>
- Thunnissen, M., Boselie, P. y Fruytier, B. (2013). A review of talent management: 'infancy or adolescence?'. *The international journal of human resource management*, 24(9), 1744-1761. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777543>
- Torres, J. A. (2018). La formación para el empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida: haciendo posible el desarrollo del capital humano. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 14(1), 1-2.
- Touriñán, J. M. (2016). *Pedagogía general. Principios de educación y principios de intervención pedagógica*. Andavira.
- Touriñán, J. M. (2019). La Pedagogía no es la Filosofía y la Filosofía no es la Filosofía de la Educación. *Revista Boletín Redipe*, 8(5), 17-84. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i5.738>
- Touriñán, J. M. (2021). El concepto de educación: la confluencia de criterios de definición, orientación formativa temporal y actividad común como núcleo de contenido de su significado. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 28-77. <https://orcid.org/0000-0002-7553-4483>
- Touriñán, J. M. (2022). Construyendo educación de calidad desde la pedagogía. *Sophia. Colección de Filosofía de la Educación*, (32), 41-92. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.01>

- Tsay, C. J. y Banaji, M. R. (2011). Naturals and strivers: Preferences and beliefs about sources of achievement. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(2), 460-465. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.12.010>
- Tuijnman, A. y Bostrom, A. (2002). Changing notions of lifelong education and lifelong learning. *International Review of Education*, (48), 93-110. <https://doi.org/10.1023/A:1015601909731>
- Turing, A.M. (1950). Mind. *Mind*, 59 (236), 433-460.
- Ulrich, D. y Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR?. *Human Resource Management Review*, (25), 188-204. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.004>
- Undurraga, C. (2004). *Cómo aprenden los adultos: una mirada psicoeducativa*. Universidad Católica de Chile.
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2009). *Desarrollo profesional docente. Cómo se aprende a enseñar*. Narcea.
- Valdivia Cobos, A. y González Montor, A. I. (2022). Detección de necesidades de capacitación en Mipymes de ropa regional estilizada de Tuxtepec (Oaxaca, México). *Revista Universidad & Empresa*, 24(43), 1-24. <https://doi.org/ig7g>
- Valle Cabrera, R. (1995). *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba.
- Valles, M. S. (2007a). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis.
- Valles, M. S. (2007b). *Entrevistas cualitativas. Cuadernos Metodológicos*. CIS.
- Vasilescu, M. D., Serban, A. C., Dimian, G. C., Aceleanu, M. I. y Picatoste, X. (2020). Digital divide, skills and perceptions on digitalisation in the European Union—Towards a smart labour market. *PLoS one*, 15(4), e0232032. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232032>

- Vázquez, R. y Angulo, J. F. (2003). *Introducción a los estudios de casos. Los primeros contactos con la investigación etnográfica*. Aljibe.
- Venegas, P., Cardemil, C., Álvarez, F. y Fernández, R. (2003). Formación continua e identidad profesional. *Revista Psyké*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Venegas, M. E. (2004). El concepto pedagógico formación en el universo semántico de la educación. *Revista Educación*, 28 (2), 13-28. www.shorturl.at/bLX37
- Vera-Barbosa, A. y Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Verd, J. M. y Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa*. Síntesis
- Viladomat, J. T. (2002). Diseño de programas de formación en las organizaciones. En P. Pineda i Herrero (Coord.), *Gestión de la formación de las organizaciones* (pp. 93-113). Ariel.
- Viladot, G. (1992). *La Proyección profesional del pedagogo en la empresa. Apuntes para una Pedagogía Empresarial*. Universidad Autónoma de Barcelona
- Wang, Y., Sun, H., Jia, T. y Chen, J. (2021). The impact of buyer–supplier interaction on ambidextrous innovation and business performance: the moderating role of competitive environment. *International Journal of Logistics Management*, 32(2), 673-695. <https://doi.org/10.1108/IJLM-05-2019-0141>
- Werther, W. B. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Willingham, D. (2014). Strategies make learning last. *Educational Leadership*. 72(2), 10-15. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1042372>
- Wu, Y. y Wu, H. (2015). Higher education learning experiences among Vietnamese immigrant women in Taiwan. *Adult Education Quarterly: A Journal of Research and Theory*, 65(2), 133-151. <https://doi.org/10.1177/0741713614566673>
- Yin, R. (1989). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage

- Zabalza, M. A. (1998). O sentido da formación na sociedade da aprendizaxe. *Revista Galega do Ensino*, (20), 249-267.
- Zabalza, M. A. (2000). Los nuevos horizontes de la formación en la sociedad del aprendizaje. En A. Monclús (Coord.): *Formación y empleo: enseñanza y competencias* (pp. 165-198). Comares.
- Zabalza, M. A. (2002). *La enseñanza universitaria: El escenario y sus protagonistas*. Narcea.
- Zabalza, M.A. (2003). *Las competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Narcea.
- Zaim, M., Zaim, F. y Sbiti, M. (2016). L'Intérêt de la Formation Continue dans les Entreprises Marocaines. *El Diario de la Calidad en la Educación*, 6(8), 10-10.
<https://doi.org/10.37870/joqie.v6i8.14>
- Zambrano Leal, A. (2016). Pedagogía y didáctica: esbozo de las diferencias, tensiones y relaciones de dos campos. *Praxis & saber*, 7(13), 45-61. www.shorturl.at/jFSY9