

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

## **Capacitaciones laborales:. ¿ascenso inmediato o formación profesional?.**

Universidad Nacional del Nordeste, María Emilia Monzón,  
Silvana Soledad Verrastro, Juan Pablo Ramos Irañeta y  
Marcelo Javier Soderó.

Cita:

Universidad Nacional del Nordeste, María Emilia Monzón, Silvana Soledad Verrastro, Juan Pablo Ramos Irañeta y Marcelo Javier Soderó (2009). *Capacitaciones laborales: ¿ascenso inmediato o formación profesional?. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1292>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# Capacitaciones laborales: ¿ascenso inmediato o formación profesional?

*Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura y Profesorado  
en Ciencias de la Educación*

**María Emilia Monzón**  
*Estudiante Licenciatura y Profesorado en Ciencias de la Educación  
ma.emiliamonzon@gmail.com*

**Silvana Soledad Verraastro**  
*Estudiante Licenciatura y Profesorado en Ciencias de la Educación  
verraistrosilvana\_@hotmail.com*

**Juan Pablo Ramos Irañeta**  
*Estudiante Profesorado y Licenciatura en Ciencias de la Educación  
juanpablo\_e10@hotmail.com*

**Marcelo Javier Sodero**  
*Estudiante Profesorado y Licenciatura en Ciencias de la Educación  
mj\_sodero@hotmail.com*

El presente trabajo de investigación se enmarca en la problemática de la “Construcción del Conocimiento”. Para su realización el equipo de trabajo ha seleccionado el ámbito de tres empresas privadas localizadas en la Ciudad de Corrientes.

La temática seleccionada se circunscribió entonces, al estudio de las **capacitaciones laborales** realizadas en dichas empresas, pretendiendo abordar, desde un primer momento, las representaciones sociales que operan en las mismas, por parte de los sujetos involucrados (capacitadores- capacitandos<sup>1</sup>).

---

<sup>1</sup> Se entiende con esta denominación a los sujetos que transitan por algún programa de perfeccionamiento

Sin embargo, nuestras entrevistas a la población originalmente prevista para el análisis, se vieron condicionadas a raíz de las limitaciones en el trabajo de campo, de índole netamente burocrática. Nuestra propuesta constará de tres entrevistas realizadas en profundidad, como instrumento de recolección de datos, para su posterior estudio y comprensión.

La redefinición de nuestros objetivos, nos posiciona dentro de la perspectiva formulada por María Teresa Sirvent<sup>2</sup>, desde la cual se sostiene que el diseño de investigación actúa como un boceto, previo al trabajo que se realizará a futuro. Este responde a un momento intelectual que prevé el “qué, cómo, y para qué” de la investigación.

Nuestros objetivos reformulados pretenden:

- Abordar las nociones referentes a “producción” y “trabajo”, y su configuración socio-histórica, que permitieron la consolidación de las estructuras productivas actuales.
- Analizar desde los marcos referenciales y dentro del campo sociológico, cuál es la noción de “**sujeto productivo**”, “**capacitador**”, mediados por el conocimiento, que prima en las empresas seleccionadas.
- Acercarnos al sentido o fundamento atribuido a las capacitaciones laborales.

---

<sup>2</sup> SIRVENT, M. T (2003). “*El proceso de investigación, las dimensiones de la metodología y la construcción del dato científico*”. Cuadernos de la oficina de publicaciones de la Facultad de Filosofía y Letras. UBA

Luego de las entrevistas realizadas hemos diseñado un cuadro de categorías para sistematizar la información recabada, de acuerdo con las nociones que pretendemos analizar. El cuadro expone así seis variables (sujeto productivo; conocimiento que predomina; individuos que acceden a las capacitaciones en la empresa; quiénes ascienden; figura del capacitador; finalidad de las capacitaciones) que - de extractos del discurso de las entrevistas- pretenden dilucidar las nociones que se manejan en el ámbito de cada empresa.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	CASO A	CASO B	CASO C
SUJETO PRODUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Recurso joven experimentado</li> <li>◆ Presenta predisposición para realizar las tareas solicitadas</li> <li>◆ Rota por diferentes puestos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Personal operario. Se conforman en su conjunto como "miembros de equipo"</li> <li>◆ Analistas y soportes</li> <li>◆ Opera una lógica denominada "Trabajo Basado en Equipo" (TBE)</li> <li>◆ Cada miembro puede solicitar ser capacitado, a partir de un seguimiento de su propio trayecto dentro de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Funciona como "colaborador"</li> <li>◆ Según la función que desempeña tiene un nivel de cumplimiento de ciertas competencias</li> <li>◆ Aplica el conocimiento que le fue transmitido por la empresa</li> <li>◆ Su superior intercambia con él un documento denominado "gestión de desempeño" que contiene las valoraciones sobre su desenvolvimiento en el puesto</li> </ul>
	Específico, acorde a la sección en la que se desenvuelve.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Técnico, de acuerdo a la actividad realizada en cada miniplanta (ó sector)</li> <li>✓ Existe un conocimiento básico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitación básica para cada puesto</li> <li>✓ Entrenamiento en competencias por</li> </ul>

<p><b>CONOCIMIENTO QUE PREDOMINA</b></p>		<p>que todos deben dominar para operar en la empresa, referido a medidas de seguridad</p> <p>✓ Entrenamiento en puesto</p>	<p>medio de un plan susceptible de ser medido</p> <p>✓ Conocimiento técnico como preparación para la función a ejecutar en el sector</p>
--	--	--	--

<p><b>INDIVIDUOS QUE ACCEDEN EN LA EMPRESA A LAS CAPACITACIONES</b></p>	<p>Todos los trabajadores acceden a cursos de formación, según el puesto en el que se desenvuelven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura chata de organización</li> <li>• Existe una matriz de habilidades que establece un estándar y permite identificar "gaps" (brechas) en los sujetos, y elaborar planes anuales de capacitación para alcanzar las destrezas requeridas</li> </ul>	<p>Se miden dos cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias del individuo y su correcta aplicación en la función que desempeña</li> <li>• Potencial que pueda tener para otra función.</li> </ul>
<p><b>SUJETOS QUE ASCIENDEN EN LA EMPRESA</b></p>	<p>Aquellos que cumplen la función asignada y contribuyen eficientemente al funcionamiento del área empresarial a la que pertenecen, destacándose de los demás empleados. Intervienen cualidades personales.</p>	<p>No todos ascienden. Hay rotación a posiciones similares. Es necesario mantener una base.</p>	<p>Todos cumplen competencias para una función determinada. Si hay potencial hay que implementar un plan de carrera</p>

<p><b>FIGURA DEL CAPACITADOR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Acompaña al sujeto trabajador, haciéndole un seguimiento muy personalizado</li> <li>❖ Examina su desenvolvimiento laboral, sus conocimientos prácticos, y su contribución productiva</li> <li>❖ Intercambia percepciones con el sujeto en cuestión, y con otros colaboradores.</li> <li>❖ Efectúa propuestas de perfeccionamiento profesional, convenientes al trabajador</li> <li>❖ Refuerza y motiva por medio de las capacitaciones a las que está sujeto el individuo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sujeto experto</li> <li>❖ Transitó por varios puestos dentro de la empresa</li> <li>❖ Experimentado en el contenido que desarrolla en las capacitaciones</li> <li>❖ Cada miniplanta cuenta con un individuo líder, que es a la vez miembro del equipo de trabajo. Actúa coordinado con un sujeto "soporte".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Especialista: al capacitar, resalta las competencias que él mismo ya detenta</li> <li>❖ Detecta las carencias en el desempeño del sujeto, y elabora un plan de formación</li> <li>❖ Mide si el entrenamiento fue efectivo, o si debe reforzarse</li> <li>❖ Detecta si hubo algún margen de error en la capacitación</li> <li>❖ Evalúa si el sujeto está desempeñándose correctamente de acuerdo a las competencias requeridas</li> </ul>
<p><b>FINALIDAD DE LAS CAPACITACIONES</b></p>	<p>Formación dentro del puesto</p> <p>Especialización en las funciones a desempeñar. Conocimiento pleno del área de trabajo</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Ascenso</p>	<p>Que el sistema de TBE se mantenga y funcione sin alterar la producción y la calidad del producto, sino coordinando- las y propiciándolas constantemente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación del empleado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con el perfil del puesto</li> <li>• Perfeccionar al sujeto en competencias que definen su performance</li> <li>• Dirigidas específicamente a los empleados de un mismo sector, para reforzar el protagonismo de los empleados en los procesos de producción</li> <li>• Motivadores, que deben impactar en el sujeto trabajador de una manera especial.</li> </ul>

## ANÁLISIS DE LOS CASOS

### TRANSVERSALIDAD DE MARCOS REFERENCIALES

A mediados de 1970 el Modelo de Producción en Serie sufre un agotamiento y se resquebraja para luego –progresivamente– ser sustituido por el Modelo Productivo Posfordista.

Esto supone una reestructuración de la organización productiva, convirtiendo al ente empresarial en una extensa red flexible y adaptable a los cambios repentinos del mercado. De esta manera, no sólo afecta a la lógica de producción, sino también al sujeto productivo inmerso en ésta. En consecuencia, se genera un cambio estructural cristalizado en el surgimiento de unidades de producción que toman como paradigma<sup>3</sup> al Modelo Toyotista.

Al hablar de una “red”, nos referimos a un sistema de gestión descentralizado, compuesto por una jerarquía plana, donde asume importancia el **proceso** como tal, y la gestión en equipo en todas sus modalidades, superando el individualismo del modelo anterior. Consecuentemente, los trabajadores gozan de mayor autonomía, iniciativa y recompensas. Es aquí donde la formación y retención de los empleados en sus puestos de trabajo adquiere relevancia. El sujeto productivo de este modelo será un especialista multifuncional<sup>4</sup>. A su vez, este individuo, como “especialista”, deberá evidenciar un dominio teórico- práctico de conocimientos, habilidades y destrezas, que se cristalizan en un “saber hacer”, “saber ser” y “saber- saber”.

En el ámbito de esta investigación concebimos luego al conocimiento en dos dimensiones: uno, de carácter real, queriendo con esto describir una destreza, un “saber hacer”, de tipo concreto y práctico, que se circunscribe a una actividad laboral especializada dentro del campo empresarial. Posicionándonos en la segunda dimensión se piensa al conocimiento desde el plano de lo simbólico, lo inteligible, como aquel saber que se constituye en “lógica empresarial” que direcciona la forma de trabajo, regulando el funcionamiento y las relaciones hacia adentro de la empresa.

Tomando los aportes de Bourdieu<sup>5</sup> consideramos importante realizar una analogía entre lo planteado anteriormente y la categorización que hace este sociólogo del capital, como real y simbólico. En este sentido la empresa se constituye en el campo donde se disputará la posesión de los distintos capitales: el conocimiento se erige como elemento de poder ya que es el medio/ herramienta necesario para el dominio y control de un tipo de actividad, siendo en este caso productiva. Dicha posesión de conocimiento definirá el lugar del sujeto dentro del ente productivo, y lo constituirá

---

<sup>3</sup> Entendemos por “paradigma” a un patrón que estructura y organiza las actividades productivas

<sup>4</sup> Al hablar de “multifuncional”, el sujeto debe conocer todas las áreas de la empresa, más allá de que solo se especialice en una, teniendo la posibilidad de rotar por distintos puestos de diversa índole

<sup>5</sup> BOURDIEU, P. (1970). “*La reproducción*”. Bs. As. Siglo XXI



como representación del poder: el conocimiento, como herramienta de dominio de una técnica, configura sujetos de poder<sup>6</sup>.

A partir de esto se formula un interrogante entorno de quiénes son estos sujetos productivos, según la cuota de poder que tengan y por consiguiente, del posicionamiento que ocupan dentro del organigrama empresarial.

En referencia a la unidad de análisis “sujeto productivo”, en el **caso A** se presenta un trabajador que acredita suficiente experiencia en distintos puestos de la empresa, luego de haber rotado por los mismos. El mismo conoce sobre distintas funciones, y está especializado en el sector donde se desenvuelve actualmente. Cada posición dentro de la empresa posee una serie de contenidos sobre el funcionamiento productivo que deben ser dominados por el sujeto que allí desempeñe sus actividades.

Podemos interpretar desde la Teoría Funcionalista que la empresa opera como un “todo”, donde cada individuo, en ella inserto, cumple una función determinada, contribuyendo a la cohesión y unidad empresarial. De esta forma, la producción se genera articulando los distintos eslabones (cada trabajador y su actividad específica) que emergen de esta división del trabajo. Cada individuo aislado no es productivo, sino que tiene que configurarse dentro del todo para que su actividad asuma relevancia.

Cada una de las partes hace posible que el sistema empresarial funcione eficientemente, y la eficiencia está dada por la innovación y la adaptación de la empresa a las demandas del mercado global.

Siguiendo en esta línea, **el caso B** nos dice que el trabajador debe articularse en grupos de trabajo, donde ocupa un lugar determinado, que supone la ejecución de actividades específicas, dentro del proceso total. Es decir que contribuye, desde su función, a una porción de dicho proceso de producción.

Dentro de la empresa que funciona con equipos de trabajo, la competencia individual atenta contra la organización, por lo cual surge la figura de un líder (en reemplazo de un jefe) que gestionará el modo de trabajo, coordinando y acompañando a los demás integrantes. No obstante, cabe destacar que dicho individuo es a la vez miembro del equipo de trabajo, lo cual permite cierta vinculación más inmediata (Sennet, R.)<sup>7</sup>.

En el **caso C**, el sujeto productivo funciona como un “colaborador”, que debe cumplir con competencias específicas que contribuyen con la ejecución de actividades eficaces preestablecidas para la producción empresarial. De acuerdo con el puesto que ocupe, el individuo pone en práctica

---

<sup>6</sup> Pensamos las relaciones de poder, desde la noción de Michelle Foucault.

<sup>7</sup> SENNET, R. (2000). “*La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*”. New York. Anagrama

aquel conocimiento técnico que le fue transmitido por el ente empresarial. Asimismo, se menciona un entrenamiento “medible”, que supone la repetición de una operación dada, lo que llevará a descubrir cómo ejecutar una tarea de forma rápida y eficiente, que tenderá a volverse mecánica.

Esta concepción de sujeto trabajador coincide con la perspectiva formulada por A. Smith<sup>8</sup>, quien sostiene que el crecimiento empresarial será consecuente de la división del trabajo. Podemos decir aquí, que mientras los miembros de las empresas se especialicen en determinadas funciones, su trabajo se volverá específico, acrecentando la dedicación a la ejecución de las tareas asignadas, como así también el ahorro del tiempo.

Una noción, importante de resaltar en esta teoría, es la de “interdependencia” entre los sujetos involucrados en el proceso de producción, considerando que el producto final surge de la articulación de varios sectores especializados.

Con respecto a la rotación de puestos, que se evidencia en las entrevistas A y B, aunque también en la C -pero con menor frecuencia- puede revelarse claramente el fenómeno de la “flexibilidad” laboral. El mismo establece que las actividades desempeñadas por los trabajadores se volverán discontinuas con las funciones que hayan realizado en el pasado.

Dicho fenómeno implica que la actuación o performance del sujeto en un puesto determinado puede no guardar ninguna relación con la performance que ejecute en un futuro cercano. Esto responde a los vertiginosos cambios del mercado de producción, que obedecen a una dinámica de innovación y actualización permanentes en relación con demandas externas que determinan la estructura interna institucional.

De este modo, la especialización se torna flexible, debiendo los sujetos responder a las demandas del mercado laboral, y concretamente a las de las empresas, que exigen cierto perfil profesional, adaptable a los requisitos cambiantes.

Cabe aclarar que la definición de “trabajo”, desde la cual estamos pensando este análisis, se encuentra estrechamente vinculada con la tesis que concibe al trabajo como “fuerza mental y física”<sup>9</sup>. Por lo tanto, el perfil de sujeto productivo responde a un modelo integral que abarca a la persona en tres niveles: saber-ser, saber-saber y saber- hacer.<sup>10</sup>

A partir de esto podemos inferir que subyace al modelo empresarial la Teoría del Capital Humano, enunciada por T. Schultz, en la cual el ente empresarial selecciona aquellos trabajadores que evidencian ciertas potencialidades, e invierte en su perfeccionamiento. De este modo, los programas formativos no se observan como mecanismos de “gasto económico” para la institución, sino más

<sup>8</sup> SMITH, A. (1776). “Ensayo sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones”. En <http://espaciolibros.com/escritores/S/AdamSmith>

<sup>9</sup> BAUMAN, Z. (2000). “Modernidad líquida”. Fondo de Cultura Económica. Bs. As., Argentina

<sup>10</sup> DELORS, J. (1996) Comp. “La educación encierra un tesoro”. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Ed. UNESCO

bien como inversiones que volverán sobre la empresa. Con esto queremos decir que aquel trabajador que haya asistido a un programa de capacitación, vuelve a trabajar a la empresa, con nuevos conocimientos y aplicaciones que antes no poseía, incrementando su productividad individual, y beneficiando a la compañía.

En esta misma óptica, vemos que el rol del sistema educativo se vuelve formidablemente relevante, considerando que es a partir de las estrategias de enseñanza de ciertos contenidos que el trabajador podrá desarrollar las competencias que el mercado demanda.

Es preciso traer a colación la Teoría de la Funcionalidad Técnica de la Educación,<sup>11</sup> en la que el mercado laboral demanda niveles crecientes de formación, a los que la educación debe responder.

Emerge en esta instancia lo que denominamos “figura del capacitador”, entendiendo a la misma como un estratega que a partir del conocimiento del personal, y de los requerimientos de cada puesto, elabora o aplica programas de formación especializada, buscando conseguir, a partir de ellos, logros productivos específicos.

Advertimos al proceso de capacitación como un proceso pedagógico, como un plan que responde a un modelo basado en logros que se pretenden “medir” a través de comportamientos observables durante el proceso productivo.

En los casos seleccionados se manifiesta claramente que los contenidos impartidos dentro de las capacitaciones laborales tienen, en su mayoría, un carácter técnico que busca reforzar una habilidad ya existente. Esto responde a un “saber hacer” dentro del modelo de producción.

Como anteriormente desarrollamos, creemos necesario recuperar, nuevamente, la idea de “campo”<sup>12</sup>. Dentro aquel, se “juega” una disputa en la adquisición de capital. Dicha adquisición no solamente genera sujetos con mayor o menor capital, sino que a la vez genera, y permite, relaciones de poder<sup>13</sup>.

Michael Foucault, nos permite analizar la figura del capacitador como aquel sujeto que forma parte del proceso productivo, revestido de autoridad, y portador de una importante cuota de poder, que se materializa en la selección, permanencia y promoción de aquellos trabajadores que tenga a su cargo.

Desde esta perspectiva, vemos que el capacitador es el responsable de medir la actuación de cada empleado, que se configura en una conducta, no sólo física, sino también de índole intelectual, convirtiendo a cada sujeto en un fragmento móvil<sup>14</sup> y productivo, dentro de la estructura empresarial.

---

<sup>11</sup> GOMEZ CAMPO, V. (1979). “Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación”. Universidad de Massachussets. En: [http://www.anuies.mx/servicios/p\\_anuies/publicaciones/revsup/res041/txt1.htm](http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res041/txt1.htm)

<sup>12</sup> *Ibidem*. BOURDIEU, P.

<sup>13</sup> FOUCAULT, M. ((1975). “Vigilar y castigar. Nacimiento de una prisión”. Bs. As. Siglo XXI Editores

<sup>14</sup> Nos remitimos al modelo de “especialización flexible” previamente plasmado.

Así, esto nos conduce a pensar en los espacios de capacitación laboral, y el conocimiento que en ellos se genera, transmite y disputa, no como fines en sí mismos, sino como medios- herramientas que servirán al sujeto productivo en su trayecto profesional.

De este modo, concluimos que el conocimiento dentro de los procesos formativos de profesionales no es construido, sino que busca un objetivo específico, “eficiente”, productivo que mantenga la lógica de trabajo, sin alterar la producción de los productos y sin afectar a su calidad.

Notamos que en estos espacios educativos, el sujeto muchas veces considera una oportunidad participar en capacitaciones, como una posibilidad de crecimiento profesional, pero también como defensa ante el fantasma<sup>15</sup> de la competencia y el desempleo, ambos productos de una lógica capitalista fuerte e imperante.

A modo de cierre, es importante plasmar que el conocimiento es poder, y además es un generador de dinero, por excelencia. Es a partir de este enunciado, que podríamos interpretar la ideología empresarial reinante, desde la cual los mismos trabajadores se concientizan del valor que poseen, como resultado de su proceso formativo y profesional, volviéndose “comercializables” al mejor postor, es decir, a aquel mercado laboral que les ofrezca las mejores y más convenientes oportunidades.

---

<sup>15</sup> Utilizamos la conceptualización en términos de G. Mendel (1971). *“La rebelión contra el padre”*. Ed. Península

## Bibliografía

- BAUMAN, Z. (2000). “*Modernidad líquida*”. Fondo de Cultura Económica. Bs. As., Argentina
- BOURDIEU, P. (1970). “*La reproducción*”. Bs. As. Siglo XXI
- DELORS, J. (1996) Comp. “*La educación encierra un tesoro*”. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Ed. UNESCO
- DURKHEIM, E. (1893). “*La división del trabajo social*”. Ed. Gorla
- FOUCAULT, M. ((1975). “*Vigilar y castigar. Nacimiento de una prisión*”. Bs. As. Siglo XXI Editores
- GOMEZ CAMPO, V. (1979). “*Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación*”. Universidad de Massachussets. En: [http://www.anuies.mx/servicios/p\\_anuies/publicaciones/revsup/res041/txt1.htm](http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res041/txt1.htm)
- Mendel, G. (1971). “*La rebelión contra el padre*”. Ed. Península
- SENNET, R. (2000). “*La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*”. New York. Anagrama
- SIRVENT, M. T (2003).” *El proceso de investigación, las dimensiones de la metodología y la construcción del dato científico*”. Cuadernos de la oficina de publicaciones de la Facultad de Filosofía y Letras. UBA
- SMITH, A. (1776). “*Ensayo sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*”. En <http://espaciolibros.com/escritores/S/AdamSmith>