

RECORRIDO HISTÓRICO DEL CONCEPTO DE CAPACITACIÓN  
LABORAL EN LAS ÚLTIMAS SEIS DÉCADAS

JEAN MICHAEL CHRISTIAN CAMILO MÉNDEZ GARCÍA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
BOGOTA D.C, - III -2011

RECORRIDO HISTÓRICO DEL CONCEPTO DE CAPACITACIÓN  
LABORAL EN LAS ÚLTIMAS SEIS DÉCADAS

JEAN MICHAEL CHRISTIAN CAMILO MÉNDEZ GARCÍA

Monografía para optar al título de  
Psicólogo

Director: German Andrés Cortes  
Psicólogo

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
BOGOTÁ, D.C. – III - 2011

NOTA DE ACEPTACION

---

---

---

---

---

---

---

---

Firma del Gestor curricular de investigaciones

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Bogotá D.C., de 2012

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradezco a DIOS y a mis padres, quienes desde el cielo han sido mi guía y camino a lo largo de este recorrido académico; doy gracias a mis hermanos por su apoyo incondicional y la confianza en mi, específicamente a Oscar Méndez G. y Andrés Méndez G. quienes frente a las diferentes vicisitudes que han surgido, siempre han estado a mi lado, apoyándome, levantándome e impulsando mis acciones como un padre lo haría con su hijo. Es un motivo enteramente especial para mí, haber culminado esta investigación, la cual con mucho esfuerzo y dedicación ha tenido un resultado favorable, para mi formación profesional, de tal manera, posee un significado mas profundo que la realización de una actividad netamente académica, pues me ha otorgado sentido de responsabilidad y desarrollo de habilidades fundamentales para mi vida.

Quisiera agradecer a la Universidad Piloto de Colombia, tanto directivos como docentes de esta institución, pues en el camino, personas como Gloria Sierra Uribe, Milena Rossensvaig, Astrid Triana, Cecilia Uribe, Rolando Salazar, Claudia Roa y German Santana, entre otros docentes, me dieron su apoyo personal y profesional. De tal manera quiero destacar el trabajo de German Cortes, quien en este importante proceso me brindo su conocimiento, me guió en los puntos mas relevantes de la misma y me enseñó demasiado, como amigo, profesional y persona, pues "un amigo es quien dice la verdad en el momento indicado y genera reflexión con sus palabras"; un profesional como German Cortes lo representa a diario mediante su labor como psicólogo y docente. Por ultimo, considero que, con el paso del tiempo, las experiencias, los aciertos, las derrotas, la fuerza y fundamentalmente la convicción de mejorar, me han forjado como un excelente profesional, que en el camino ha encontrado dificultades y aun así ha salido adelante, con esfuerzo, ganas y empeño, acepto tener errores, no ser perfecto, pues la vida con mas que palabras me ha enseñado que los seres humanos somos dinámicos y cambiantes, lo cual me da oportunidad de ser mejor, reflexionar y administrar mis experiencias de la mejor manera, para mí y los que me rodean. "Las grandes obras las sueñan los genios locos, las ejecutan los luchadores natos y las disfrutan los felices cuerdos".

**Índice**

I. Planteamiento del problema.....	6
II. Objetivo	
general.....	10
III. Objetivos específicos.....	10
IV. Justificación.....	11
V. Marco conceptual.....	12
a) Fin de la segunda guerra mundial; la necesidad de productividad forja el concepto de capacitación (1950).....	14
b) Nuevas perspectivas en Capacitación - Aprendizaje en Equipo Segunda Década (1960).....	15
c) Crisis Petrolera – Rigidez y Estancamiento Empresarial (1970).....	16
d) Causa – Efecto; Crisis Económica – Cambio Inminente (1980).....	17
e) Fortalecimiento y Desarrollo de la Capacitación (1990).....	20
f) Evolución y Desarrollo estratégico de la Capacitación (2000).....	25
VI. Categorías.....	32
VII. Marco Metodológico.....	39
VIII. Discusión.....	40
IX. Conclusión.....	43
X. Bibliografía.....	44
XI. Anexo.....	47

**Titulo**

Recorrido histórico del concepto de capacitación laboral en las últimas seis décadas.

**Planteamiento del Problema**

El medio de las organizaciones se ha caracterizado por poseer diferentes cambios a través de la historia, entre ellos, cambios internos de las empresas que corresponden al manejo del capital humano y al entorno capitalista monetario, para lo cual este estudio resultara pertinente, al observar el manejo del concepto de capacitación en una relación multidisciplinar que abordara los momentos históricos en los cuales este término ha estado en constante evolución.

En efecto, la capacitación es un elemento fundamental que en las organizaciones permite el desarrollo de los empleados y de la productividad, de tal manera es relevante señalar que alrededor de los años cincuenta se había olvidado al trabajador como fuente de progreso en las empresas, sin embargo con la integración de nuevas técnicas de desarrollo empresarial, a mediados de los años sesenta y principios de los setenta el sujeto trabajador se reconoce como fuente de producción en niveles grupales de trabajo, por lo tanto el entrenamiento en habilidades para el trabajo en equipo se empieza a destacar como fundamento y conjunto activo de la fuerza de trabajo.

De tal manera, (Taylor, 1911), propone que a través de la capacitación y formación del capital humano se da paso a una transformación de empresa en forma y curso de la misma, lo cual otorgara un mejor desempeño en el desarrollo de las labores inmersas en los cargos de los empleados, para la elaboración de los productos y el beneficio interno de las empresas, así como de los consumidores finales, por medio de los métodos preestablecidos por las mismas.

En este orden de ideas se toma como referente el segundo principio de la administración científica donde (Taylor, 1911), expone que: el principio de la preparación vs la planeación, consiste en "seleccionar científicamente

a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y prepararlos, entrenarlos para producir más y mejor, de acuerdo con el método planeado, es claro que la notabilidad de este concepto, se debe exponer y aplicar en las organizaciones por medio de la manifestación de aquellas teorías que sustentan el desarrollo empresarial”, (Taylor, 1911; Principios de administración Científica).

Por otra parte, (Lafourcade, 1969), afirma que los procesos de aprendizaje y capacitación de los empleados deben ser evaluados, por lo cual para esta década de los 70's, el entrenamiento a los trabajadores conlleva una perspectiva lineal de productividad, construida, a partir de la observación de resultados que sean tangibles en los procesos que se llevan a cabo en la organización, con la finalidad de conseguir un objetivo específico a nivel empresarial, en el que se especifica la elaboración y terminación adecuada de un producto.

Es así, como el medio empresarial capacita por producción, mas no por otorgar una oportunidad de enseñanza directa al empleado, que promueva oportunidades favorables en su beneficio, sino que por el contrario se mantiene la perspectiva del trabajador como engranaje de un producto final, entregado al mercado netamente como generador de utilidades para las organizaciones.

Acto seguido en las décadas de los ochenta y noventa, se empieza a diferenciar la necesidad de capacitar al hombre en grupo y se destaca la capacitación individual a través de sus habilidades y destrezas en el campo empresarial, es así como entre áreas de desempeño organizacional, dependencia por dependencia se instauran procesos donde el capital intelectual es explotado al máximo en beneficio de la empresa y el trabajador, obteniendo un recurso capacitado para desempeñar múltiples labores, a partir de su aptitud de trabajo dirigido hacia el conocimiento.

Entre tanto (Schein, 1982), afirma que “El cambio de una psicología industrial enfocada en el individuo a una psicología de la organización enfocada a los sistemas y a su desarrollo, la introducción de conceptos

sociales y antropológicos en el campo de la psicología y el crecimiento de la psicología social han expuesto a los psicólogos a una variedad de conceptos y métodos de investigación que hicieron posible no centrar el análisis en el individuo como tal sino en el individuo como miembro de un grupo.”

A propósito (Gore, 1998), propone que “La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a esas necesidades.” Por ende las representaciones de la relación entre trabajo y trabajador, para la década de los noventa, empiezan a mostrar cambios importantes en la inmersión del concepto de capacitación, ya que se toma conciencia del empleado como ser humano y factor de desarrollo no solo empresarial, sino cultural, que aporta a su contexto conocimiento y productividad y se inicia la apropiación del entrenamiento en función de aprendizaje propio y beneficio tanto grupal como personal.

Oltra, Curós, Pilar, Díaz, Rodríguez, Teba, & Tejero (2005), advierten sobre los paradigmas que surgen en las empresas, frente a las exigencias que se promulgan a los trabajadores, las cuales no son apoyadas por los empresarios en muchas ocasiones, por el temor a que este recurso humano que se va a capacitar, en un futuro aplique en otras organizaciones sus conocimientos, entre tanto la idea de una inversión a largo plazo promueve una satisfacción que por lo menos otorga el beneficio de la duda al momento de invertir en la formación de los empleados.

En el siglo XXI, se parte de una diada de evolución vs involución, fundamentada en un conjunto de modificaciones internas que tienen que ver, con la reducción de presupuestos para la capacitación en contra de la necesidad de un desarrollo propio de los trabajadores para un óptimo desempeño en sus puestos de trabajo, sin embargo los empresarios exigen perfeccionamiento, adaptación a los puestos de trabajo y desarrollo de las competencias de sus empleados, lo cual se convierte en un evento irrisorio, en el que se comete el grave error de no invertir en el desarrollo conceptual y aplicativo de conocimientos por adquirir, a través de la debida capacitación interna o externa del trabajador; entonces se empieza a crear una madeja de



expectativas frente a un factor en que las organizaciones no se concientizan del valor representado en productividad y favorabilidad mutua.

Dando una mirada al contexto histórico que envuelve al desarrollo organizacional, es necesario revisar las complejidades que abarca el cambio económico a nivel mundial, ya que estos cambios fueron relevantes para el desarrollo de las industrias a través del tiempo; es así como a groso modo se nombran conceptos tales como neoliberalismo, globalización, socialismo y momentos como la guerra fría, segunda guerra mundial, Surgimiento de la Unión Europea, entre otros. Entre estas perspectivas la globalización claramente marca un importante desarrollo y cambio desde una apertura capitalista, donde los países buscan apropiarse de sus recursos y riquezas en pro del capital que puedan explotar en beneficio propio, sin embargo se deja de lado la perspectiva de otorgar beneficios al ser humano, ya que la productividad toma el papel substancial en estos llamados "tiempos violentos" por la lucha de un posicionamiento empresarial y monetario que surge por la avaricia del empresario capitalista. Boron, Gambina & Minsburg, (1994).

Históricamente, el concepto de capacitación ha venido tomando importancia y se ha matizado por cambios socio económicos evidenciados en los procesos organizacionales a nivel mundial, sin embargo este concepto ha sobrepasado las diferentes tendencias corporativas tomando como base fundamental de su desarrollo aplicativo y conceptual, la necesidad de formar a los seres humanos, en aquellos momentos en que las personas debían cumplir una tarea y no sabían que procesos llevar a cabo para ejecutar de forma adecuada su labor, es allí donde se inicia un proceso de enseñanza y aprendizaje que contribuye a las reestructuraciones empresariales en beneficio de los empleadores, empleados y clientes en general, lo cual constituye un fenómeno cíclico que abre las puertas a la integración de nuevas estrategias empresariales que se preguntan ¿Cuál es el cambio re significativo del concepto de capacitación laboral en el medio de las organizaciones de las últimas seis décadas?

**Objetivo General**

- Conocer el proceso de re significación que se ha generado frente al concepto de capacitación organizacional en las últimas seis décadas.

**Objetivos Específicos**

- Desarrollar un marco conceptual donde se encuentren inmersas las distintas perspectivas de cambio empresarial respecto a la evolución del concepto de capacitación organizacional.
- Identificar las transiciones que se han presentado sobre el concepto de capacitación laboral y su influencia en el medio de las organizaciones alrededor de los cambios económicos, políticos y sociales que se han presentado a nivel global a través de la historia.
- Dar cuenta de los procesos organizacionales que acompañan el concepto de capacitación y transformación a través de las últimas seis décadas.
- Determinar el papel de la psicología en la construcción histórica del concepto de capacitación, así como el acompañamiento multidisciplinar de otras ciencias que abordan el concepto desde diferentes perspectivas teóricas.

## **Justificación**

Esta monografía pretende generar una reflexión propositiva a partir de la evidencia teórica sobre el concepto de capacitación organizacional y la aplicabilidad del mismo a través del tiempo.

Al considerar la manifestación de cambio a nivel global en las organizaciones, es pertinente abordar la capacitación ya que es un eje fundamental de participación práctica de las organizaciones, por parte de los sujetos que las constituyen, resaltando pues la interacción entre las necesidades de la empresa y cliente, así como la satisfacción del trabajador en el desarrollo de su labor, con la obtención de nuevos conocimientos que permitan potencializar su carácter intelectual aplicado en el desempeño de sus funciones y exploración de sus competencias en el mercado.

Es por esto que al conocer los puntos positivos y negativos de la capacitación en la aplicación real a nivel empresarial, se puede generar un cambio significativo en la presentación de los avances realizados por escritores, trabajadores y directivos a quienes concierne la temática, con el fin de suscitar en los empresarios el interés por el concepto de capacitación laboral, no solo como normatividad legal de cada organización, sino como factor fundamental y estratégico de mejoramiento interno en las organizaciones.

La importancia de la capacitación, parte del conocimiento del desarrollo teórico multidisciplinar y el manejo que se le ha dado al mismo hacia el medio organizacional, con el generamiento e integración de nuevas estrategias, que permiten generar a las empresas productividad por medio del desempeño de sus trabajadores en los campos de acción de la empresa (puesto de trabajo), teniendo en cuenta las especificidades de estos, las cuales dirigirán los procesos internos través de la innovación de prácticas que logren involucrar una adecuada orientación en los cargos y actividad propia de los trabajadores.

Si bien es cierto que la psicología se ha preocupado por el desarrollo del concepto de capacitación organizacional, se pretende desde una

perspectiva crítica, re significar las dinámicas que en torno a este concepto se manejan, es decir, que a partir de la psicología crítica se debe reconocer a la capacitación en representación del desarrollo, cambio, innovación y mejora continua de los sujetos trabajadores que se encuentran en una organización desempeñando una tarea específica, ya que su trabajo posee implicaciones a nivel social, económico y empresarial.

A través de este trabajo, se busca generar una aproximación crítica constructiva, a partir de las compilaciones teóricas que se han realizado sobre el concepto de capacitación en la historia del mismo; la transformación del concepto y su constante ejecución en las empresas por medio de alternativas metodológicas, teóricas y estratégicas a nivel empresarial, procura reconocer a los sujetos trabajadores en el cambio de su naturaleza como seres humanos, la transición de los contextos en que se desenvuelven y el manejo de sus recursos, de tal manera la supervivencia y desarrollo de las organizaciones deben preponderar la puesta en escena de este concepto en beneficio propio y de sus trabajadores, ya que estos para efectuar el cumplimiento de sus funciones necesitan ser facultados en la realización de una tarea o actividad, lo cual se logra a través del fomento y adecuación de programas de formación, entrenamiento y/o capacitación.

### **Marco Conceptual**

La presente monografía busca mostrar las diferentes perspectivas sobre el concepto de capacitación y el recorrido histórico aplicable en el medio organizacional, para lo cual es primordial definir este concepto que ha estado inmerso en la historia de la esfera empresarial.

La capacitación es un término que se define a partir de la formación y entrenamiento del empleado, como conjunto organizado, en el cual se deben resaltar las habilidades, destrezas, capacidades individuales y colectivas, eficacia y desempeño en el cargo, siendo congruente con la misión y visión de cada una de las organizaciones donde es implementado; además posee cuatro factores inamovibles que se deben tener en cuenta (Diagnostico- Traslado- Seguimiento- Evaluación), con el fin de medir el desempeño del trabajador en pro de la satisfacción de las necesidades básicas del cliente y producto a elaborar. (Guiñazú, 2004).

Partiendo de la importancia del sujeto trabajador como insumo activo de una organización, el concepto de capacitación se ha convertido en un elemento que emerge de las políticas empresariales, con el fin de generar productividad para el empresario, sin tener en cuenta el valor agregado que un empleado puede otorgar en términos de la innovación de productos, reducción de tiempos en el desarrollo de la labor, disminución de errores y re procesos, entre otros cambios que podrían surgir de la implementación de un adecuado entrenamiento para los cargos predeterminados de la empresa y las funciones que se llevan a cabo en los mismos.

Durante los 60 años posteriores a la segunda guerra mundial, la economía ha tenido varias transiciones, que a nivel organizacional han generado reestructuraciones conceptuales, estas a su vez, produjeron cambios en las tendencias frente al desarrollo de las labores pertinentes a la productividad de las empresas; por lo tanto el concepto de capacitación propiamente, ha estado inmerso en constante evolución y transformación; por dicha razón, a través de esta monografía, se darán a conocer década tras década las razones fundamentales que originaron aquellas transiciones del concepto de capacitación laboral en las organizaciones, para lo cual el recorrido estará dividido en seis apartados que demarcaran cada época que este importante proceso organizacional ha atravesado, en el siguiente orden:

- a) Fin de la segunda guerra mundial; la necesidad de productividad forja el concepto de capacitación (1950)**
- b) Nuevas perspectivas en Capacitación - Aprendizaje en Equipo Segunda Década (1960)**
- c) Crisis Petrolera – Rigidez y Estancamiento Empresarial (1970)**
- d) Causa – Efecto; Crisis Económica – Cambio Inminente (1980)**
- e) Fortalecimiento y Desarrollo de la Capacitación (1990)**
- f) Evolución y Desarrollo estratégico de la Capacitación (2000)**

### **a) Fin de la Segunda Guerra Mundial; la necesidad de productividad forja el concepto de Capacitación (1950)**

En la década de los cincuenta la economía mundial fue forjada fundamentalmente por la finalización de la segunda guerra mundial, entre los años 1945 y 1948 se inicia el impulso dado por dicha situación, los ahorros que se produjeron durante la guerra empezaron a envolverse en un repentino gasto en los mercados americanos; es así como luego de la segunda guerra mundial, los estados unidos adquieren una prosperidad transitoria que se fomentó a raíz de la carrera armamentista y la necesidad de sostenimiento militar, ya que a partir de la guerra se necesitaba mayor mano de obra para generar recursos internos de sostenimiento, por lo cual, posterior a este acontecimiento los mercados tendrían una mayor demanda.

Tras la guerra, no solo Estados Unidos presento cambios a nivel económico y empresarial, sino continentes completos como sur américa y Europa, quienes transformaban sus mercados, ya sea por migraciones, reconstrucción o desarrollo en general, propendían una transformación de estilo y estándar de vida a través del movimiento mercantil, es así como las empresas empezaban a fijarse en la realización de productos novedosos que llegaran a satisfacer las necesidades que demandaban los consumidores a nivel nacional. ("The Times, Historia Universal" Editorial el tiempo, 2004; "Los últimos 40 años de la economía mundial" Centro de Investigaciones de la economía mundial (CIEM), 2004).

Por ende, en la década de los cincuenta, se empieza a fomentar el desarrollo del concepto de capacitación, con lineamientos que parten de la industrialización como los que nombra (Schumpeter, 1952), donde precisa que existen ondas económicas que están caracterizadas por la inmersión de tecnologías, ciencia de materiales y biotecnologías, entre otros aspectos; estos generaron revoluciones a nivel industrial, lo cual fomento un crecimiento netamente capitalista, por lo cual se aparta el sistema formativo de los empleados, ya que el interés primordial se asienta en la obtención de avances tecnológicos que impiden la adquisición y preparación de mayor mano de obra.

A partir de conceptos como el de (Brown, 1958), quien indica sobre el adiestramiento en la industria que "la buena supervisión equivale a obtener

de los individuos de un departamento lo que el supervisor quiere que se haga cuando él quiera y en la forma que él dice, porque ellos quieren hacerlo", se denota la preparación que debe tener el empleado en el debido cumplimiento de sus funciones, por lo cual para poder efectuar una orden, el sujeto necesita una adecuada preparación en la interacción con sus pares y supervisores, quienes poseen toda la información operativa de los cargos específicos y sus funciones, en pro de la realización de la labor.

El fortalecimiento del concepto de capacitación en los años cincuenta, parte de la necesidad propia de un entrenamiento como base fundamental del manejo de maquinarias que se adquirirían para las empresas en función de generar una mayor productividad, esto quiere decir que para esta época las maquinas poseían una relevancia mayor sobre el mismo valor del empleado en sí, dado que este era observado como un facilitador o instrumento, mas no como un elemento fundamental de la organización que pudiese generar no solo cambio sino desarrollo para el medio empresarial.

#### **b) Nuevas perspectivas en Capacitación - Aprendizaje en Equipo Segunda Década (1960)**

La historia económica mundial de este período, está marcada por la carrera armamentista que se generó a través de la llamada "guerra fría", enfrentamiento que tuvo lugar a nivel político, ideológico, económico, social, tecnológico, militar e informativo entre los Estados Unidos y la URSS, donde no hubo enfrentamientos directos, pero si una gran influencia por parte de estas dos potencias mundiales hacia otros países y continentes como Latinoamérica, que pretendían generar una proliferación idealista, lo cual puso en peligro la paz mundial; por tal circunstancia la economía se dirigiría en este tiempo a la inversión frente a protección militar.

La tendencia burócrata en las empresas alrededor de los 60's, empieza a generar distanciamientos significativos entre trabajadores y el entorno administrativo organizacional de las mismas, a raíz de las exigencias exageradas en la productividad; frente a esta situación surgen apartados teóricos que promueven el mejoramiento de las relaciones y los procesos a nivel organizacional. ("The Times, Historia Universal" Editorial el tiempo,

2004; "Los últimos 40 años de la economía mundial" Centro de Investigaciones de la economía mundial (CIEM), 2004).

En efecto, a principios de los sesenta, surgen estrategias de desarrollo organizacional que pretenden dinamizar las teorías y prácticas empresariales, a partir de cambios planificados que dan lugar al entrenamiento del personal, con el fin de integrar los propósitos de la función organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores, con este funcionamiento se crea el trabajo en equipo y el mejoramiento de las relaciones entre grupos más que un entrenamiento individual, de tal forma se empiezan a concebir no solo políticas de cambio, sino que se empiezan a integrar los procedimientos en beneficio bidireccional entre potencial humano y obtención de ganancias productivas para la organización. (Beckhard, 1969). Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias.

De tal manera, a diferencia de Norteamérica y Europa con su reestructuración económica industrial, en Latinoamérica se instauran los procesos de capacitación a nivel agrícola, por medio del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA (IICA), para Perú, Chile, Argentina, Uruguay, Brasil y Costa Rica, quienes a través de cursos de capacitación realizan una inmersión en este mercado impulsando el aprovechamiento de recursos propios; según el texto ("Contribuciones del IICA a la Literatura de las Ciencias Agrícolas", 1960), donde se especifican los programas instaurados en estos países, de tal manera la capacitación se convierte en un recurso dinamizador para las industrias y el medio agrícola.

### **c) Crisis Petrolera – Rigidez y Estancamiento Empresarial (1970)**

A finales de los sesenta y principios de los 70 se potencializa el mercado del petróleo, aunque existe un alza en el mismo que produce una gran crisis petrolera, se da la terminación de la guerra de Vietnam y el surgimiento de Japón como potencia manufacturera.

Es así como el medio organizacional se desenfoca por la necesidad de suplir la demanda de los mercados sin mayor efectividad, ni organización, se desarrolla una etapa en que se tiende a perder el contacto con los clientes y en la búsqueda de herramientas para el mejoramiento comercial y



productivo, se denota la incapacidad de establecer un proceso adecuado en la realización de actividades administrativas y operativas, de tal manera surge la preocupación por cambiar las metodologías utilizadas en la década anterior y aparece la rigidez empresarial que obstaculiza la obtención de una decisión clara que permitiera implementar estrategias de formación y desempeño para las labores que las empresas requerían. (“The Times, Historia Universal” Editorial el tiempo, 2004; “Los últimos 40 años de la economía mundial” Centro de Investigaciones de la economía mundial (CIEM), 2004).

(McClelland, 1970) estableció que “los realizadores excepcionales (personas de extraordinario desempeño) se diferencian de los buenos realizadores (individuos de rendimiento satisfactorio solamente), porque tienen una altísima motivación al logro (más que por el nivel de conocimientos)”. Esta postura deja de lado la formación como proceso fundamental del desempeño del trabajador, en términos de la competitividad del mercado laboral y empresarial. En este orden de ideas (Alles 2002), sugiere que las motivaciones de los empleados no son suficientes como elementos de competencia laboral, sino que al contrario estas se deben combinar con características y capacidades personales que se pueden adquirir mediante el aprendizaje, para lo cual son necesarios los procesos de formación para poder enfrentar los contextos actuales a nivel laboral.

#### **d) Causa – Efecto; Crisis Económica – Cambio Inminente (1980)**

Empieza la época de las crisis económicas donde se reflejan los efectos de la década de los 70’s, se genera inflación a nivel mundial, crisis en bancas de ahorros, se elevan los precios en los mercados, para Latinoamérica y países pobres o en vía de desarrollo se dificulta el pago de la deuda externa, para lo cual el fondo monetario internacional (FMI), crea un fondo especial para ayudar a los países a refinanciar su deuda, no obstante Europa, Japón y Estados Unidos a través de sus bancas apoyaban la refinanciación de tales deudas para evitar un descalabro económico a nivel mundial; teniendo en cuenta la necesidad de expansión de los mercados y la rehabilitación económica mundial, se empiezan a plantear nuevos modelos de planeación estratégica, buscando reemplazar los viejos modelos que

estaban instaurados en las empresas, por modelos dirigidos que potencializaran al empleado en el desarrollo de las labores y el uso de implementos, mediante los cursos aplicativos de formación proporcionados por la organización, para las diferentes dependencias y sus cargos. ("The Times, Historia Universal" Editorial el tiempo, 2004; "Los últimos 40 años de la economía mundial" Centro de Investigaciones de la economía mundial (CIEM), 2004).

Moreno señala que no se puede prescindir de la interrelación de los procesos psicológicos, sociológicos, pedagógicos, políticos, económicos, biológicos y filosóficos, que rodean al proceso de capacitación en las empresas, es decir que los perfiles educacionales y contextuales de cada trabajador deben ser exaltados en la planeación de cualquier proceso formativo, sea cual sea la función que desempeñe el sujeto trabajador; de tal manera se lograra instaurar un método funcional que sea aplicativo en niveles operativos, administrativos o gerenciales, según las funciones y los estudios previos de cada empleado, así se empoderara a cada uno de ellos en las particularidades que cada cargo puede presentar a la hora de resolver alguna problemática o efectuar una tarea. "Un verdadero cambio debe promover nuevas formas, estructuras, filosofías y métodos para que el medio tenga una formación adecuada; la capacitación es un hecho resultante entre el emisor y el receptor a través de un mensaje transmitido con un método" (Moreno, 1980).

Sabiendo que el aumento en los volúmenes de producción se asocia a las curvas de aprendizaje que arrojan los procesos de capacitación y/o formación de los empleados, se plantea entonces que existe cierta efectividad cuando estos procesos se llevan a cabo a partir de la practica como base de apoyo de la teoría, por lo cual el aprender haciendo es un concepto que en los años ochenta cobra vida y fuerza para producir efectos en las empresas con la Organización de este concepto y aplicabilidad en la capacitación de los empleados. Stokey, Lucas, Boldrin & Scheinkman A. (1988).

Es importante tener en cuenta, que la práctica de capacitar está caracterizada por la definición de los contenidos de entrenamiento, con el fin

de fomentar la independencia de las personas a capacitar, determinando modelos dirigidos a las dependencias, con lo cual se logran obtener capacidades de desarrollo frente a los desafíos del mercado empresarial. Por tal razón cada dependencia o área requiere un estudio elaborado y minucioso ya que todas las actividades que se llevan a cabo en las dependencias en que se distribuye la empresa son diferentes lo cual requiere de conocimientos básicos y específicos de desempeño en el cargo.

(Siliceo, 1985), argumenta que “Promover, el conocimiento es indudablemente uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura, de trabajo y productividad dentro de cualquier organización”, resalta además la permanencia de los valores corporativos de una organización, es decir que los capacitados deben presentar un cambio significativo luego de su entrenamiento en términos de su actitud frente al trabajo y en la ejecución de su labor, con el fin de asegurar cambios de carácter productivo frente a la gran demanda de los mercados y la actualidad de los mismos. Así mismo plantea un modelo sistémico de organización de la función de capacitación, que consiste en planear, organizar, integrar, direccionar y controlar este proceso, mediante la división de los sistemas receptor y productor de la misma.

La capacitación debe estar guiada por las exigencias de los contextos organizacionales, apoyadas en la inclusión de herramientas educativas que suplan la necesidad de otorgar un aprendizaje adecuado, que permita la comprensión y utilización adecuada de los recursos con los cuales cada empleado cuenta para desarrollar la labor encomendada en su puesto de trabajo.

La formación debe liderar y colaborar en la dinámica de generación de conocimientos, re significando así el valor educativo y aplicativo en las organizaciones, no solo se debe centrar en las posibilidades laborales para el empleado, sino en la transformación de la labor a realizar y el producto final de la adquisición de conocimientos en pro de la competitividad empresarial y la terminación de un producto con calidad. (Pain, 1989).

### **e) Fortalecimiento y Desarrollo de la Capacitación (1990)**

En esta década se instaura el tratado de la Unión Europea, se fortalece la economía norteamericana y en sur américa a partir del tratado de Rio, se buscaba coordinar la solución a las grandes crisis comerciales y gubernamentales del continente; este liderazgo en general, provoco que las empresas buscaran nuevas formas de competencia para satisfacer a los consumidores en todo sentido, es allí donde se le da importancia a la formación y capacitación de los empleados a partir del poder de la tecnología, unos mercados financieros impredecibles y las políticas económicas de choque, condiciones que consiguieron crear comunidades líderes, sistemas de soporte y la posterior liberación de los empleados frente a la rigidez operativa, preparándolos para generar conocimiento y adquirirlo igualmente. (“The Times, Historia Universal” Editorial el tiempo, 2004; “Los últimos 40 años de la economía mundial” Centro de Investigaciones de la economía mundial (CIEM), 2004).

La trayectoria de la capacitación en esta década rompe las estructuras lineales y compactas de las empresas, con la apertura económica y la posterior concientización de las organizaciones frente al propicio cambio de estrategias de productividad a raíz del entrenamiento por lo cual se generaron posturas en las que se resaltaba que fuese necesario que las empresas suministren programas de mejoramiento del desempeño laboral para los empleados, con el propósito de enriquecer el conocimiento y pericia del mismo, lo cual se verá reflejado en el desarrollo de sus actividades y fundamentalmente estarán latentes los procesos de calidad en la ejecución de sus funciones y la obtención del producto final, por ende esta perspectiva propone implementar sistemas de mejoramiento y potencialización de habilidades generales y específicas en los trabajadores. (Chiavenato, 1993).

En perspectiva, el medio organizacional se ha ido preparando para obtener estrategias de relevancia para el ser humano en las organizaciones, ya que las maquinas a la final tienen su existencia marcada en la productividad que generen y de una u otra manera serán reemplazadas por nuevas tecnologías que promuevan el desarrollo, sin embargo el ser humano

es cambiante en su contexto y en su conocimiento lo cual permite un integro desarrollo de habilidades importantes para ofrecer a las empresas en pro del mejoramiento y bienestar institucional y personal.

Por todo lo anterior, el proceso de capacitación ha obtenido fuerza históricamente, aunque ha sobrellevado una transición donde ha sido tomado en cuenta en menor medida y luego a convertirse en un proceso adicional exigido por ley, ya que las empresas fijaban sus objetivos en una lucratividad propia, basando sus procesos en la selección del personal, aplicación de pruebas psicotécnicas, entrevistas e ingreso de empleados, dejando de lado la formación, preparación y entrenamiento del personal, aspecto relevante en la continuidad y desarrollo de los sujetos que como tal hacen parte de la empresa.

El autor Roberto Pinto afirma que "La capacidad de las organizaciones para mantenerse actualizadas y a la vanguardia y, con ello, generar cambios planificados será su gran ventaja competitiva en un mundo que se modifica constantemente. Por esto el mejor activo que tendrán es, por un lado, la riqueza intelectual de sus empleados y, por el otro, su capacidad para incrementarla exponencialmente. (Pinto, 1996).

Por lo tanto se puede denotar que el proceso de capacitación posee gran fuerza no solo en la expectativa de cambio organizacional, sino en la ventaja que otorga bidireccionalmente entre trabajador y empleador, dando una permanente interacción entre el bienestar del empleado y la productividad que se genere en beneficio de las dos partes, sin dejar de lado a los clientes quienes serán los consumidores aprobatorios o críticos del negocio.

En cuanto a otras perspectivas se encuentra la posición neoliberal para la cual uno de los autores (Guelman, 1997) en su texto "Capacitación laboral en los 90: la importancia de la formación para el mercado de trabajo y el corrimiento del estado de la formación laboral", relata que "El modelo de competencias y el tránsito de la calificación a la competencia comportan también la responsabilidad del sujeto, del trabajador en su adquisición (meritocracia).

En el ámbito cultural hegemónico del libre mercado que plantea el neoliberalismo como mecanismo cultural (Gentilli, citado por Guelman, 1997) la responsabilidad individual se acrecienta.”, es así que se evidencia que los empresarios con la apertura empresarial dan cuenta de que los trabajadores deben potencializar sus habilidades por sí mismos, para competir por una vacante teniendo como base fundamental su desempeño en el cargo, así mismo no se descuida la capacitación interna cuando los empleados se mantienen en su puesto de trabajo, buscando innovar en el mercado y promoviendo mejoras en la productividad.

Teniendo en cuenta la posición de la autora (Silveira, 1997), existe un paradigma empresarial donde el patrón a repetirse esta nominado como productividad, por ende empiezan a emerger conceptos que colaboren en promover beneficios para el ser humano, ya que las perspectivas económicas a nivel mundial a través de la historia, han demostrado que el ser humano es visto como un capital que otorga ganancias económicas, sin embargo el progreso del mismo se empieza a tener en cuenta a partir de diferentes perspectivas que proponen observar a los trabajadores desde otros puntos de vista, en los que el sujeto logra ser propositivo, fuente no solamente de ganancia sino de progreso, quien es capaz de compartir sus conocimientos y dar a las organizaciones nuevas ideas de desarrollo.

Entonces (Silveira, 1997) establece que “Hay consenso entre los diferentes actores del mundo del trabajo en torno a la existencia de un nuevo paradigma de organización industrial donde cobran importancia las modernas tecnologías, el control de calidad, y la actualización de los sistemas de administración y supervisión técnica; los esfuerzos se concentran en el logro de una dotación de trabajadores unidos de capacidad de aprendizaje y adaptación ante la permanente innovación. Pero junto a esta uniformidad de diagnóstico, se reconoce la heterogeneidad de caminos emprendidos según el país, el sector o la empresa.” (Silveira, “El rol de la capacitación empresarial en los procesos de transformación industrial”. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 1997).

En América latina específicamente, el mercado extranjero aumenta su inversión para la década de los noventa, lo cual abre paso a realizar cambios estructurales en el funcionamiento y desarrollo de procesos empresariales para lograr una mayor eficiencia, por ende se ven implicados factores tales como la inserción de nuevas tecnologías, propender porque sus empleados estén más capacitados en el desempeño de sus labores, partiendo de la calidad que deben presentar a nivel productivo, por lo cual la capacitación empieza a centrarse en la realización y acabado de un producto específico, que genere una ganancia para la empresa. (Tabaré, 1997).

Siendo la capacitación una herramienta fundamental en los procesos de gestión humana a nivel administrativo en el medio organizacional, se observara la transición que este tema ha tenido a partir de los cambios mundiales en términos empresariales, entre estos la globalización, apertura económica y neoliberalismo, ya que la historia data sobre estos movimientos económicos, los cuales han promovido mejoras en el desarrollo de técnicas tales como la capacitación las cuales proveen un destacado progreso para el sistema, a partir de la necesidad de cumplimiento respecto a estos cambios.

La diferencia que marcaría el instaurar este proceso a nivel organizacional esta en dar valor propio a las mejoras que se produzcan internamente, otorgando alternativas, es por esto que se deben retomar varias teorías que apoyen la influencia e importancia de la capacitación a nivel mundial, por ende una interesante postura es la del autor Leonardo (Schvarstein, 1998), quien con su trabajo "La práctica del análisis organizacional en contextos específicos", da una definición que abre campo a la utilización de metodologías novedosas, a partir de un estudio profundo y analítico de prioridades empresariales para la aplicación de esta temática.

(Schvarstein, 1998) afirma "Llamo análisis organizacional al dominio de intervenciones en las organizaciones sociales que realizan el análisis sistemático de sus contradicciones con el propósito de favorecer el logro de la eficacia. " Es notable la posición del autor frente al manejo organizacional ya que muestra un interés fundamental en la identificación de necesidades específicas a nivel interno de las organizaciones, con el fin de implementar estas nuevas estrategias, entre esto se abre un campo importante para la

capacitación, ya que como lo relata en otro apartado el autor, existe una etapa de aprendizaje.

En este orden de ideas el autor plantea que “Toda práctica analítica persigue explícita o implícitamente un objetivo de aprendizaje, y el aprendizaje vincular es uno de los productos emergentes más característicos de una práctica analítica grupal; pero puesto situacionalmente frente a la consideración de un existente en un grupo, el analista siempre estará siempre frente a la opción, en términos de oportunidad, de señalar su relevancia desde el punto de vista de las conclusiones a que conduce (contenidos), o bien por lo que alumbró en términos de relaciones vinculares (relaciones), (Schvarstein, 1998).

Al plantear que la capacitación o preparación de los empleados es una postura emergente, la integración motivacional por parte del empresario tiene inmersa la concepción de mejorar el desempeño no solo productivo de sus trabajadores, sino que se hace referencia a la oportunidad de tomar en cuenta el capital humano como fuente de progreso y cambio relevante como estructura social y empresarial. Existe entonces una tendencia notable a vincular los conceptos de progreso tanto a nivel capitalista como a nivel humano.

Por ende, (Schvarstein, 1998) afirma que “en las organizaciones existen otras racionalidades que deben ser tenidas en cuenta en el momento de tomar decisiones. Tales son, sin pretender hacer una enumeración exhaustiva, la tecnológica la estructural, la afectiva, la normativa y la tradicional que se las puede considerar secundarias”. Inteligencia de las organizaciones.

En la medida en que las empresas requieren mantener bajo control los costos salariales y la asignación de mano de obra, necesitan mayor flexibilidad en la administración de los recursos humanos (flexibilidad funcional), para aprovechar los beneficios de la destreza y la capacitación adquirida por los trabajadores y equilibrarlas con las requeridas por la introducción de nuevas tecnologías. Tokman V. & Martínez D. (1999).



El medio empresarial se encuentra impregnado de necesidades económicas, políticas, culturales y sociales, sin embargo es necesario implementar perspectivas de calidad que multidisciplinariamente pretendan suplir y resolver las problemáticas organizacionales enfocadas al desempeño laboral, obtención de ganancias monetarias y sobre todo el bienestar de los trabajadores, no solo en niveles económicos sino conceptuales y prácticos; un trabajador que recibe capacitación posee una gran ventaja en la comprensión y efectividad práctica de los procesos que desarrolla en su labor diaria, volviéndose así competitivo en los mercados de su nación y comunidad.

“La consideración de la persona y de su formación como variable central para conseguir el funcionamiento correcto de las empresas. Los valores espirituales trascienden a la ganancia material. Los procesos son tan importantes como los resultados. El contexto del trabajo es tan importante como su contenido: no importa lo que se hace, sino, también como se hace” (Muñoz, 1999).

Es claro, que a nivel mundial los cambios organizacionales poseen un gran peso para la elaboración de nuevas estrategias; entre los puntos importantes de cambio esta la globalización como movimiento general entre naciones, que produjo procesos económicos, sociales, tecnológicos y culturales, generando una clara interdependencia entre países que buscaban la unificación de mercados empresariales, sociedades y culturas, dispuestos todos a mejorar servicios, desempeño y productos, a partir de la competitividad mundial, destacando así una serie de transformaciones en cada uno de los campos ya nombrados dando origen a un bienestar común, todo esto traducido en el concepto de macro economía.

#### **f)Evolución y Desarrollo estratégico de la Capacitación (2000)**

El siglo XXI adopta un concepto central llamado “Globalización”, que enmarca tendencias de cambio en los contextos internacionales, al generar un incremento significativo en las actividades económicas, incluyendo la búsqueda del crecimiento de los países del tercer mundo. La unificación de los mercados, sociedades y culturas a partir de este concepto mediado por las transformaciones económicas, sociales y políticas dan un carácter global

a este proceso que basa su dinamismo en las relaciones e intercambios de productos internos de cada nación, con el fin de movilizar el entorno organizacional en su relación con las diferentes sociedades al suplir sus necesidades a través del mejoramiento de la comunicación en términos mercantiles.

Aun así, la divergencia de los criterios políticos de intercambio y explotación de recursos en diferentes países, así como el posicionamiento de algunas potencias como líderes únicos a nivel económico mundialmente reconocidos como el caso de China y Estados Unidos, ha generado la necesidad de uniformizar y simplificar procedimientos y regulaciones nacionales e internacionales con el fin de mejorar las condiciones de competitividad y seguridad jurídica, además de universalizar el reconocimiento de los derechos fundamentales de ciudadanía. ("The Times, Historia Universal" Editorial el tiempo, 2004; "Los últimos 40 años de la economía mundial" Centro de Investigaciones de la economía mundial (CIEM), 2004).

A partir de lo anterior, es notable que en la actualidad las organizaciones incrementan su interés por generar políticas que constituyan un valor esencial de competitividad acerca de la capacitación, ya que las pérdidas en las organizaciones son representativas, cuando se realizan balances de tipo comparativo asociados al desarrollo de actividades productivas que permitan el acceso a financiamiento y tecnologías, sin tener en cuenta el desarrollo de una fuerza laboral capacitada, es así como las empresas se empiezan a ver atrapadas en un equilibrio económico que se caracteriza por bajas habilidades y empleos inadecuados, lo que quiere decir que por el afán de constituir un capital solidario, sostenible y estable, se fomenta una debilidad propia en la obtención tanto de recursos como de beneficios al empleado y empleador, como organización conjunta de trabajo y labor. (Márquez, 2001).

Las respuestas efectivas para las demandas de los sectores productivos y los mercados a nivel mundial, requieren de competencias laborales, desarrollo de áreas de trabajo y aprendizaje integral para los trabajadores, es así como la relación entre productividad y competitividad se

hace cada día mas fuerte, dado que los intercambios entre mercados internacionales en términos de productos marcan pautas de calidad que se establecen en la economía a nivel mundial.

Es por esto que la inversión en la capacitación efectiva debe ser divulgada con el fin de promover este concepto en todo el medio organizacional, para lo cual se necesitan herramientas que muestren el impacto de los programas implementados, tales como la planeación, ejecución y evaluación de los mismos; personal experto en el manejo de los implementos que requiere cada cargo, políticas institucionales, cultura organizacional, metodologías apropiadas, grupos focales de aprendizaje y enseñanza, son mecanismos implícitos en los procesos de formación que le dan gran valor al concepto y su ejecución, estos muestran la incidencia de la formación de un empleado en la productividad, elaboración con calidad de los productos, tiempos de entrega y proporcionalmente en la transformación de las organizaciones a la hora de competir y comerciar con mercados nacionales e internacionales. Soto E., Valenzuela P., Vergara H., (2003), "Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad".

La interacción de los trabajadores en sus áreas de trabajo, otorga hábitos de aprendizaje a partir de la adaptación e imitación, dos procesos fundamentales en la adquisición de competencias, que permiten aflorar habilidades prácticas, interpersonales e intra personales. Es así como las organizaciones plantean por medio de la interacción preparar personal calificado mediante la mejora de habilidades, conocimientos y actitudes frente al trabajo. (Dubrin, 2003).

Detallando la postura de Marín H. en su publicación " La gerencia del cambio en contextos de globalización" de la Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. X, No. 1, Enero - Abril 2004, Cuadro 1, el autor puntualiza, que las empresas empezaron a presentar crisis frente al manejo de los procesos internos ya que no se respetaban algunas políticas internas y externas, denominando a estas organizaciones como "de sótano", las cuales ocultan sus errores en los procesos de reingeniería y cambio, por factores como aperturas de mercado y globalización, mostrando así, tres estrategias de

cambio versus tres ambientes laborales que a través de la historia han tenido injerencia, en el manejo empresarial.

(Marín, 2004) considera la estrategia competitiva, de capacitación y de aprendizaje, colocándolas en perspectiva e inter relacionándolas con el Ambiente de economía cerrada, monopolio y protección, ambiente Competencia con enfoque nacional, y ambiente de globalización y de competencia enfoque de mercado mundial.

Los cambios organizacionales han estado caracterizados por las mejoras en términos de la productividad del empleado frente a los productos que la empresa presenta al cliente, sin embargo con el tiempo se observa que el empleado como ser humano y de desarrollo, obtiene nuevos conocimientos con el fin de otorgar aportes novedosos, en su puesto de trabajo y en su desempeño.

En la actualidad, el abordar el concepto de capacitación implica generar un impacto real en las organizaciones, que este guiado por la vinculación del trabajo con la educación, por tanto las instituciones educativas hacen parte de un punto esencial para la transformación y aplicabilidad de los procesos formativos en las prácticas laborales; con gran énfasis y mayor frecuencia, se ha cuestionado el papel de estas instituciones, ya que se encuentran bajo mandatos gubernamentales direccionados hacia la simpleza de una necesidad como la titulación de un sujeto, dejando de lado la organización de planes de estudio y didácticas que los conformen, para producir una mejor educación basada en la práctica organizacional, en la preparación de un trabajador con habilidades que puedan desarrollar tareas específicas y generales con competitividad en el mercado. Es así, como la capacitación es un aporte enriquecedor para las sociedades y quienes las constituyen, la intencionalidad de promoción y sostenimiento en los diferentes contextos organizacionales, culturales y sociales, deben sugerir un desarrollo próximo de mejoramiento salarial, bienestar a las comunidades y adquisición de conocimientos, de tal manera la recapitulación de todos estos beneficios suponen un argumento notable para las organizaciones y las políticas que cada nación y comunidad tiene para sí. Sartori M. & Castilla M., (2004).

La autora afirma que un factor determinante para la capacitación como concepto y aplicativo de innovación, es el promover estrategias interinstitucionales entre universidades, empresas y organismos públicos, por lo cual la gestión del conocimiento a partir de la interacción entre entidades y los miembros que las integran, estudiantes, trabajadores y mandatarios generarían una cooperación multidisciplinar caracterizada principalmente por la participación de intereses en común en las diferentes ramas o tareas a desempeñar en el medio empresarial y el mercado específico que manejen; “el intercambio de experiencias, transferencia de conocimientos, tecnologías divulgación y difusión de logros conjuntos y compartidos, coordinación de acciones y lineamientos, entre otros aspectos que conforman la verdadera alianza estratégica, acompañado de políticas, planes y hasta cambios culturales y patrones de conducta organizacional, con la participación de actores sociales e individuos que en particular promueven las acciones dentro y fuera de la institución, construyendo el futuro de manera voluntaria y participativa”. (Perozo, 2004).

En respuesta a los fenómenos macroeconómicos que se enfrentan las empresas, existen diversos procesos que acompañan esta transición, en donde aparecen conceptos que apoyan a los factores capital y trabajo, el conjunto de habilidades y capacidades del trabajador que constituyen ciertamente una fuerza laboral teórica y práctica, la cual conlleva a realizar un ajuste en la aplicación de técnicas de aprendizaje y capacitación en las cuales se destacan los atributos del empleado y sus competencias, que se detectaran desde el proceso de selección del candidato y posteriormente se reforzaran por medio de cursos, talleres y preparación para adquirir conocimientos, otorgándole al trabajador adquirir nuevos conocimientos e irlos aplicando en el transcurso y desarrollo de su labor. Calderón G. y Cataño G., Universidad Nacional de Colombia “Investigación en administración en América latina: evolución y resultados, (2005)”.

En esta continuidad de reabastecimiento de maquinaria, las organizaciones logran observar la necesidad de capacitar a sus empleados en el manejo de dichas maquinas, con el fin de mantener las estructuras físicas acordes con la producción, entonces se establece la idea de “curso”

de capacitación de los nuevos empleados con el fin de que estos dominen las maquinarias específicas que utilizarían al ser parte de la fuerza de trabajo regular de la empresa; a partir de estrategias de simulación en entornos de producción similares se podría evaluar inmediatamente al trabajador en pro de sus competencias adquiridas y falencias por mejorar. Mitnik F. & Coria A. (2006).

Se plantean diferentes desafíos en la actualidad para el concepto y aplicabilidad de la capacitación, a partir de los nuevos modelos que se han generado a través del tiempo y que buscan innovar este proceso en las organizaciones, sin embargo la pertinencia de los mismos se debe evaluar tanto por el promotor de la capacitación como por el trabajador que recibe la instrucción.

El autor (Reza, 2006), propone pensar en la capacitación como un proceso que posea un enfoque sistémico, es decir que debe contener las siguientes características: entradas o insumos, conversión o proceso, salidas o productos y retroalimentación, estos subsistemas irían interrelacionados entre sí, en una secuencia interactiva que desemboque en la realización de una planeación y evaluación, diseño y producción de materiales, promoción y ejecución, administración y control en todo el recorrido de formación del empleado, de tal forma se lograría un conjunto de procedimientos que potencializarían las cualidades de los empleados y otorgarían conocimientos de utilidad para el empleado y la organización en el fomento de productividad y lucro capital.

Contemplando el concepto de capacitación desde diferentes perspectivas en el siglo XXI, es notorio que distintos autores concentran su atención en ubicar este término como un componente principal de inversión en las organizaciones, ya que se convierte en un resultado de decisiones costo – beneficio tomadas por el empleador y el empleado con el fin de buscar beneficios e incrementos en salarios y productividad.

Es así como las diferentes competencias que se pueden potencializar en un sujeto trabajador, tales como liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, dinamismo, entre otras mediante la capacitación, en pro de mejorar su aprendizaje y ejecución de las labores, se opacan frente a una

economía de intercambio basada en el mercado y en el predominio de las herramientas de producción, en la cual se espera que los incrementos de productividad sean mayores a la inversión que se ha realizado en capacitar, este modelo capitalista enfocado a la perspectiva de costo – beneficio, lleva a los empresarios a instaurar su propio sistema basado en la productividad que proporcione ganancias, mediante la capacitación en la empresa como complemento de la educación formal y del entrenamiento previo que ofrece a los trabajadores conocimientos y habilidades para hacer uso de las maquinarias, tecnologías y procesos que necesitan de adaptabilidad y mejoramiento.

La carencia de información sobre los beneficios que la capacitación provee al trabajo, la alta rotación, el miedo de que trabajadores calificados puedan ser contratados por otras empresas y la suposición de que este proceso es de alto costo y bajo retorno económico, ha producido que un significativo número de empresas en especial pymes, no le den la relevancia necesaria y dejen de adherir este proceso a su entorno laboral, aun así el interés por este concepto pretende generar en las culturas organizacionales un valor significativo que deteriore la fortaleza de los mitos organizacionales a través de la conciencia sobre una buena preparación, formación y entrenamiento de los empleados, generando un gancho laboral que pondere y ubique a la capacitación como elemento fundamental del trabajo y la producción. Padilla R., Juárez M., (2006).

Bonet propone que las organizaciones y específicamente el personal que maneja los procesos de selección y capacitación “deben focalizar la atención en los mercados emergentes y tener en cuenta las oportunidades de los nuevos nichos de mercado, como hacen los de marketing, y descubrir los puntos fuertes y diferenciales”, de tal manera pondera el proceso de formación y capacitación, asentándolo como equivalente a la transformación y adecuación de cambio en la búsqueda de mejoras para el desarrollo de habilidades, que mediante el aprendizaje se constituirán para el empleado como oportunidades en el medio de las organizaciones. Bonet aclara que no basta con los estudios básicos y curriculares de cada profesión, sino que se

deben profundizar los conocimientos específicos a través de la capacitación laboral en las áreas que cada empleado se desempeña. (Bonet, 2008).

(Perozo, 2009), Afirma que las universidades a nivel socio económico constituyen un soporte de desarrollo para cualquier país, específicamente reconoce que los países desarrollados y Venezuela en este caso particular, reconocen la importancia de las relaciones entre distintas instituciones públicas y privadas a nivel empresarial con las instituciones educativas de cada nación, de tal forma a partir de su estudio en diversos proyectos realizados en su país, el autor resalta la necesidad de actividades aplicativas que sean dirigidas a los centros de desarrollo económico - empresarial, entre los cuales la formación y/o capacitación de los empleados, estudiantes y miembros de una sociedad estén ligados al desarrollo e innovación estratégica en la adquisición de nuevos conocimientos, que originen el fortalecimiento productivo de las organizaciones por medio de la labor que cada uno de sus empleados realice y los aportes que una sociedad brinde por medio del aprendizaje institucional y laboral a su territorio.

### **Categorías**

#### **Economía:**

Finalizada la segunda guerra mundial, alrededor de la década de los cincuenta el desarrollo económico empieza a tornarse unilateral para en ese entonces la potencia victoriosa que sería los Estados Unidos, quienes obtuvieron ganancias financieras mediante el sostenimiento militar en el inicio de la guerra fría próxima a la década de los sesenta, produciendo un reabastecimiento fructuoso a nivel mundial; mientras que las naciones restantes requirieron reconstruir su economía con la adquisición de materia prima para generar ingresos y proteger los recursos que subsistieron tras esta guerra.

Ya para 1970 se potencializa el mercado del petróleo, aunque existe un alza en el mismo que produce una gran crisis petrolera, se da la terminación de la guerra de Vietnam y el surgimiento de Japón como potencia manufacturera; Y en los 80's empieza la época de las crisis económicas donde se reflejan los efectos de la década de los 70's, se



genera inflación a nivel mundial, crisis en bancas de ahorros, se elevan los precios en los mercados, para Latinoamérica y países pobres o en vía de desarrollo se dificulta el pago de la deuda externa, para lo cual el fondo monetario internacional (FMI), crea un fondo especial para ayudar a los países a refinanciar su deuda, no obstante Europa, Japón y Estados Unidos a través de sus bancas apoyaban la refinanciación de tales deudas para evitar un descalabro económico a nivel mundial.

En la década de los 90's, se instaura el tratado de la Unión Europea, se fortalece la economía norteamericana y en sur américa a partir del tratado de Rio, se buscaba coordinar la solución a las grandes crisis comerciales y gubernamentales del continente; Ya en el siglo XXI se adopta un concepto central llamado "Globalización", que enmarca tendencias de cambio en los contextos internacionales, al generar un incremento significativo en las actividades económicas, incluyendo la búsqueda del crecimiento de los países del tercer mundo.

La economía global tuvo tres momentos importantes que serían categorizados como guerra, petróleo y globalización, instancias que marcaron cambios importantes tales como desarrollo, mejoramientos y cambios de perspectiva en la toma de decisiones, no solo en los mercados sino en el direccionamiento empresarial; de tal forma la comercialización de productos, la realización de los mismos y el capital humano que se ha necesitado para esta labor evolucionaron el contexto económico que cambiaba por las situaciones entre las naciones del mundo y tuvieron relevancia en los movimientos que se generarían década tras década, de tal manera la capacitación como proceso inmerso de aquellos cambios, se matizó década por década a través de una transformación conceptual y aplicativa.

En este orden de ideas, es claro que el concepto de capacitación organizacional ha tenido una serie de transformaciones a raíz de los cambios en la economía mundial, desde la inmersión de este concepto a las organizaciones como factor neto de productividad en el manejo de maquinarias y nuevas tecnologías, hasta el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos específicos de los cargos a entrenar; de tal

manera las estrategias de administración de personal han innovado en la organización de programas de capacitación con el fin de estar a la par con procesos vanguardistas que apoyen el recorrido económico y satisfagan las necesidades de cada época.

### **Concepto de Organización:**

En los 50's no solo Estados Unidos presento cambios a nivel económico y empresarial, sino continentes completos como sur américa y Europa, quienes transformaban sus mercados, ya sea por migraciones, reconstrucción o desarrollo en general, propendían una transformación de estilo y estándar de vida a través del movimiento mercantil, es así como las empresas empezaban a fijarse en la realización de productos novedosos que llegaran a satisfacer las necesidades que demandaban los consumidores a nivel nacional.

La tendencia burócrata en las empresas alrededor de los 60's, empieza a generar distanciamientos significativos entre trabajadores y el entorno administrativo organizacional de las mismas, a raíz de las exigencias exageradas en la productividad; frente a esta situación surgen apartados teóricos que promueven el mejoramiento de las relaciones y los procesos a nivel organizacional.

Para la década de los 70 el medio organizacional se desenfoca por la necesidad de suplir la demanda de los mercados, sin mayor efectividad, ni organización se empieza a perder el contacto con los clientes y en la búsqueda de herramientas para el mejoramiento comercial y productivo, se denota la incapacidad de establecer un proceso adecuado en la realización de actividades administrativas y operativas.

Teniendo en cuenta la necesidad de expansión de los mercados y la rehabilitación económica mundial, en los 80 se empiezan a plantear nuevos modelos de planeación estratégica buscando reemplazar los viejos modelos que estaban instaurados en las empresas, por modelos dirigidos que potencializaran al empleado en el desarrollo de las labores y el uso de implementos por medio del aprendizaje recibido en cursos aplicativos de formación en los diferentes cargos.

La década de los 90 se caracterizó por su perspectiva de obtener estrategias de relevancia para el ser humano en las organizaciones, ya que las máquinas a la final tienen su existencia marcada en la productividad que generen y de una u otra forma serían reemplazadas por nuevas tecnologías que promuevan el desarrollo, sin embargo el ser humano es cambiante en su contexto y en su conocimiento lo cual permite un íntegro desarrollo de habilidades importantes para ofrecer a las empresas en pro del mejoramiento y bienestar institucional y personal.

A partir del 2000, se plantea movilizar el entorno organizacional en su relación con las diferentes sociedades al suplir sus necesidades a través del mejoramiento de la comunicación en términos mercantiles.

El concepto de organización históricamente se ha tornado dinámico, ya que los matices que el mismo ha tomado por los cambios económicos, administrativos y políticos, promovieron que el concepto interno se transforme en pro de sus trabajadores y empresarios; sin embargo al revisar la evolución histórica del concepto, es claro que la necesidad de productividad que buscaba fomentar un capital lucrativo permanece en la actualidad para empresarios y jefes de estado, aun así el sujeto trabajador ha recibido formación y capacitación, ajustes salariales, beneficios en sus familias, se procura que el medio empresarial este inmerso en proyectos sociales, ambientales y educativos, lo cual se ha logrado a través de las críticas y muestras teóricas por parte de ciencias como la psicología, economía y administración, que procuran mejorar las condiciones del medio laboral.

Específicamente la psicología se ha dedicado por dar a conocer las condiciones que cada sujeto trabajador presenta en las organizaciones, su rol en la empresa, la generación de estrategias empresariales que produzcan a nivel social un cambio contextual de mejoramiento continuo, en calidad de vida, salud mental del trabajador, oportunidades, competitividad en sus contextos, selección adecuada de los empleados, formación de los mismos y sobre todo la producción de teorías que direccionen el desarrollo empresarial en beneficio del empleado y sus directivos.

### **Capitalismo – Neoliberalismo – Globalización:**

Estos tres conceptos presentan una base conceptual de intercambio de productos entre mercados, todos regidos por políticas gubernamentales que permitan la explotación y el usufructo de recursos a nivel privado.

Capitalismo: "Se llama capitalista a todo sistema económico en el que las empresas o individuos producen e intercambian mercancías y servicios por medio de mercados. El término abarca una gran variedad de modelos económicos, pero todos ellos tienen una característica fundamental común: la tierra, las fábricas y la maquinaria utilizada para producir mercancías y servicios son propiedad privada. Tanto los productores como los consumidores tienen libertad para atender sus propios intereses, pueden elegir que quieren producir y que van a comprar, donde el juego de la oferta y demanda empieza a trabajar". (Hernandez, 2006).

Es decir que el capitalismo acoge un régimen económico en el cual los medios de producción resultan ser privados, de tal forma resalta la inversión del capital en la competencia mercantil, el trabajo asalariado y la productividad como su base esencial, en pro de obtener ganancias de acuerdo a su interés, pretendiendo la maximización de su beneficio por medio de la acumulación y reproducción del capital, entre tanto el trabajador realiza sus actividades para obtener un salario y los consumidores esperan obtener un beneficio al adquirir los bienes y servicios que el mercado le ofrece.

Por otro lado "el rejuvenecimiento de la tradicional economía de mercado que identificaba a los países capitalistas, la mayoría en el mundo, es lo que hoy se llama neoliberalismo, donde el Estado reduce al mínimo su intervención cumpliendo una labor de incentivar la inversión y producción privadas, Se define como el sistema económico de la división del trabajo y la propiedad privada de los medios de producción. Entre las características principales del neoliberalismo están: el sistema es guiado por el mercado, los precios orientan la producción, la dirección de los asuntos económicos es responsabilidad de los empresarios, porque ellos controlan la producción, los

empresarios se sujetan a las órdenes del consumidor que es el soberano del mercado y la libre competencia que es la esencia del neoliberalismo”. Escobar, H., & Cuartas, V., (2006).

Claramente el neoliberalismo como corriente económica, tuvo su posicionamiento con reglamentaciones que dieran peso al sector privado para excluir al Estado de la participación y control sobre el mercado, permitiendo un mercado libre de las objeciones que los gobiernos que buscaban enriquecimiento propio, la base del neoliberalismo es equilibrar y hacer crecer la economía de los países; sin embargo este concepto da la libertad a los empresarios de establecer sus precios en el mercado de bienes y servicios, y genera que el contexto empresarial se adapte a los pagos de salarios que deseen establecer, lo cual en ciertos sectores ha sido injusto y abordado de manera irresponsable.

Entre tanto, el Fondo Monetario Internacional (FMI) define la globalización como “la interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología”. Mateus, J. & Brasset, D., (2002).

Si bien es cierto que la globalización posee un contenido económico, tecnológico, social y cultural, que se caracteriza por la unificación de mercados entre países con el fin de producir un carácter dinámico a nivel global y empresarial, autores como Ulrich Beck quien asienta una crítica a este concepto donde afirma que “El globalismo pretende que un edificio tan complejo como Alemania –es decir, el estado, la sociedad, la cultura, la política exterior- debe ser tratado como una empresa. En este sentido, se trata de un imperialismo de lo económico, bajo el cual las empresas exigen las condiciones básicas con las que pueden optimizar sus objetivos” y resalta “La globalidad significa lo siguiente: hace ya bastante tiempo que vivimos en una sociedad mundial, de manera que la tesis de los espacios cerrados es ficticia.

No hay ningún país ni grupo que pueda vivir al margen de los demás. Es decir, que las distintas formas económicas, culturales y políticas no dejan de entremezclarse y que las evidencias del modelo occidental se deben justificar de nuevo. Así, sociedad mundial, significa la totalidad de las relaciones sociales que no están integradas en la política de Estado nacional ni están determinadas (ni son determinables).

En este orden de ideas, es importante destacar que Ulrich B., propone una perspectiva fehaciente en la que la globalización es mostrada como un concepto neto que no posee mayor fuerza a nivel económico, pues su creación sería ficticia ya que la relación entre países siempre ha existido, solo que la necesidad de los gobiernos por generar políticas arancelarias de intercambio, han producido un cambio conceptual y de nominación a la globalización por medio de barreras internacionales, justificadas en políticas de intercambio y relaciones entre países a nivel mundial, para la obtención de ganancias y lucro nacional.

Capitalismo, Neoliberalismo y globalización, han sido tres conceptos importantes que enmarcaron la historia del concepto de capacitación hacia la evolución del mismo, ya que estas transiciones económicas mundiales han generado que las empresas cambien sus estrategias en beneficio ya sea del cliente, los empresarios o los gobiernos; como método de solución a las problemáticas empresariales que se han presentado a través de la historia, los procesos de capacitación se han convertido en una fuente importante de relación entre trabajadores y directivos, direccionados hacia el desempeño y la consecución de capital económico y humano favorable para las dos partes.

### **Marco Metodológico**

La presente investigación es de tipo cualitativo, descriptivo, que se realiza a través de un análisis documental con el fin de obtener y analizar la información teórica que se encuentre en textos, revistas y demás literatura científica, que date sobre capacitación organizacional, alrededor de las últimas dos décadas; para (LeCompte, 1995), la investigación cualitativa está definida como "una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a través de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y video cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos", de esta forma, la autora tiene en cuenta que la investigación cualitativa tiene una base contextual, presencial y de contenido real, generando un interés por parte del investigador enfocado en otorgar conocimiento de un tema específico a través de las diferentes técnicas de análisis inmersas en el proceso investigativo.

De esta manera, al determinar la temática a manejar, se observan grandes cambios a nivel histórico, por lo cual es importante tener en cuenta la literatura que muestra los cambios de la capacitación a nivel mundial, su continuidad y progreso, desde la globalización, apertura económica, capitalismo, burocracia y neo liberalismo.

Recapitulando las descripciones teóricas sobre capacitación, es relevante reconocer las transiciones y aportes teóricos sobre el tema, ya que existen particularidades en términos de metodología de aprendizaje, inserción de estrategias de productividad y cambios organizacionales a partir de nuevos modelos económicos; por lo tanto con la revisión detallada de autores que plasmaron posiciones diferentes sobre el mismo tópico, se obtendrá valiosa información que proporcione los pormenores y las generalidades inmersas en la instauración de la capacitación empresarial como proceso fundamental en el mundo organizacional.

## **Discusión**

En la presente monografía se investigó el recorrido histórico que ha tenido el concepto de capacitación laboral a través de las últimas seis décadas, para lo cual se elaboró un análisis documental de la información obtenida década por década, haciendo un trabajo multidisciplinar en el que la psicología, administración y economía fundamentaron esta investigación.

De tal manera es notable en el transcurso de esta investigación, que existen transiciones importantes frente a la re significación que el concepto de capacitación ha adquirido debido a los cambios económicos, políticos y sociales de cada década; si bien es cierto que para la década de los cincuenta no existía mayor información sobre el tema de capacitación, los autores de esta época se interesaron en abordar este campo con el fin de dar importancia a este concepto, que por este tiempo se manejó por parte de las empresas para proporcionar un mayor margen de utilidades y producción, mediante el entrenamiento a sus empleados para el manejo de maquinarias, esto como característica fundamental de su ejecución de esta época.

De acuerdo con la gestión documental realizada, se puede decir que el concepto de capacitación ha evolucionado a través del tiempo, ya que para la década de los cincuenta hasta los ochenta ha sido limitada la información encontrada sobre este concepto, debido a las notables depresiones económicas y el afán en el entorno empresarial por acomodarse a las políticas y nuevas conceptualizaciones de los mercados, entre estas la globalización, capitalismo y neoliberalismo, como principales corrientes que marcaron los momentos históricos de cambio en las organizaciones.

Dando continuidad, en la década de los noventa se ajusta el concepto de capacitación a partir de criterios estratégicos que permitieron la re significación del mismo en las organizaciones, con el fin de dar respuesta a las necesidades que los mercados exigían en términos de estándares de



calidad y competitividad, accediendo a la interacción entre trabajadores y empresarios mediante el entrenamiento asertivo de los trabajadores.

Para comienzos del siglo XXI, la capacitación adquiere un papel importante como concepto aplicativo de las organizaciones, ya que los empresarios emprenden la utilización de esta metodología como estrategia fundamental de sus negocios, ya que los mercados con la apertura económica y la integración de nuevas políticas han generado el replanteamiento de procesos internos empresariales con miras a tener en cuenta a los consumidores y la adquisición de responsabilidades a nivel social.

Teniendo en cuenta al autor (Bauman, 2003), quien habla sobre la negatividad de la globalización y las fuerzas que entorno a ella se encuentran tales como el capital, el comercio, las finanzas, la criminalidad, las mafias, el narcotráfico, las guerras y el tráfico de armas, es claro que el desarrollo de estrategias organizacionales y la conceptualización de las mismas, en este caso específico la adecuación y transformación de la capacitación a dependido principalmente de los cambios globales a nivel empresarial; por ende es importante re significar este concepto en la construcción de un espacio global que implemente herramientas y perspectivas de cambio con el fin de rescatar la creación de nuevas concepciones organizacionales que procuren exaltar las habilidades de los sujetos trabajadores, en pro de unificar un beneficio para empresarios y trabajadores, empoderando el recurso humano a través del desarrollo de nuevas metodologías de entrenamiento.

La producción de nuevas teorías referentes al tema de capacitación, han permitido abordar y poner en práctica este proceso, mediante la innovación de perspectivas que propenden dinamizar los procedimientos utilizados en las empresas frente a este concepto, de tal forma las diferentes categorías que se manejan en esta monografía, permiten entender el recorrido histórico a partir de las transiciones políticas, económicas y de carácter administrativo, que permitieron la evolución de la capacitación.

Es así como el aprendizaje grupal e individual que se torno en algún tiempo con fines lucrativos, para generar producción capital para las empresas, en otro tiempo dio un giro inesperado generado por la búsqueda de un bienestar para los trabajadores de las empresas, son alicientes que se utilizaron para forjar el concepto de capacitación según las dinámicas empresariales que en la historia se han ido presentando, así como las diferencias contextuales y el manejo interno empresarial, han dado a este concepto la fortaleza e importancia que se merece en las organizaciones, ya que ha logrado transformar el medio productivo, potencializando los mercados y la innovación en los procedimientos que se llevan a cabo internamente, mediante las diferentes políticas que se han creado a partir de las diferentes áreas que componen una organización desde la dirección hasta la operación de la misma.

Finalmente, es notable la falta de consenso conceptual frente a la capacitación, pues década tras década se ha matizado claramente por los cambios organizacionales provistos por las políticas gubernamentales, transiciones a nivel social, cultural y empresarial, guerras y posiciones mercantilistas a nivel mundial; es por esto que la psicología se interesa en conocer la evolución de la capacitación ya que no solo es un concepto sino un proceso completo que hace parte de las organizaciones, de tal manera y en específico, la psicología organizacional busca reflexionar sobre esta temática, su importancia y aplicabilidad de la mano de la psicología crítica y social donde se hace un llamado a dinamizar las teorías e investigaciones sobre los fenómenos y tópicos que envuelvan al los sujetos trabajadores.

### **Conclusión**

Esta investigación ha permitido dar cuenta de las diferentes tendencias de construcción conceptual mediante el análisis documental, las cuales han sido generadas desde la multi disciplinariedad económica, administrativa y psicológica, por lo cual ha sido notable que cada contexto económico, movimiento político y entorno social, es susceptible de cambios, dinamización y análisis a profundidad, por ende la fortaleza crítica, metodológica y estratégica que la psicología forja debe estar inmersa en todos los procesos que se lleven a cabo alrededor de la re significación del concepto de capacitación, en beneficio de los sujetos trabajadores, quienes son los actores directos en las empresas y poseen el contacto con la aplicabilidad del mismo.

Se recomienda tener en cuenta para próximas investigaciones, los factores generales que rodean la conceptualización de la capacitación como proceso, resaltar sus cambios en perspectiva, a partir de los diferentes momentos que al mismo han enmarcado, las diversas posturas teóricas y literarias; el trabajo realizado en esta monografía refleja la contextualización de cada década y el desarrollo de un concepto que sufrió distintos cambios que necesitaban ser observados, analizados y detallados con el fin de otorgarle la importancia que la capacitación requiere para ser implementada de manera adecuada en las organizaciones, pues lastimosamente no se la ha otorgado la relevancia necesaria como proceso estratégico esencial de las empresas, que apoya la producción y calidad del trabajo en beneficio de trabajadores y empresarios.

## Bibliografía

Bauman Z., (2003), "Modernidad Liquida".

Beckhard, R. (1969). Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias.

Bonet M., (2008), Revista Capital Humano No. 226, Pag 10, Editorial Especial Directivos".

Boron, Gambina y minsburg, (1994) "Tiempos violentos, Neoliberalismo, Globalización y desigualdad en América Latina".

Brown, J., (1958) "Psicología social en la industria" Fondo de cultura económica, México.

Calderón G. y Cataño G., (2005) Universidad Nacional de Colombia "Investigación en administración en América latina: evolución y resultados".

Chiavenato I, (1993). Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill.

Dubrin A. (2003) Fundamentos de comportamiento organizacional.

Escobar, H., y Cuartas, V., (2006) "Diccionario económico financiero" Medellín, Colombia.

Gentili, P., (1997). "Adiós a la escuela pública. El desorden neoliberal, la violencia del mercado y el destino de la educación de las mayorías", en Gentili, P. (comp.), Cultura, política y currículo. Ensayos sobre la crisis de la escuela pública, Editorial Losada, Buenos Aires.

Gore E. (1998) "La educación en la empresa", Buenos Aires, Ed. Gránica.

Guelman A. (2006) "Capacitación laboral en los 90: la importancia de la formación para el mercado de trabajo y el corrimiento del estado de la formación laboral".

Guiñazú G. (2004), Capacitación Efectiva en la empresa, Invenio, vol. 7, Numero 012, Universidad del centro educativo latinoamericano Rosario, Argentina.

Hernandez, G., (2006) "Diccionario de economía", Universidad autónoma de Colombia.

Lafourcade P. (1969), Evaluación de los aprendizajes. Buenos Aires, Kapelusz.

Lecompte, (1995), "Un matrimonio conveniente: diseño de investigación cualitativa y estándares para la evaluación de programas"

Marín H. " La gerencia del cambio en contextos de globalización" de la Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. X, No. 1, Enero - Abril 2004, Cuadro 1.

Márquez G. (2001), "Capacitación de la fuerza laboral en América Latina, Banco Interamericano de desarrollo (Departamento de Investigaciones)".

Mateus, J. y Brassat D., (2002), "La globalización sus efectos y bondades" Revista Economía y desarrollo – Marzo 2002, Vol. 1, No 1, Págs. 66 y 67, Colombia, Universidad Autónoma de Colombia.

McClelland D. (1970) "Estudio de la motivación humana".

Mitnik F., Coria A. (2006) "Una perspectiva histórica de la capacitación laboral".

Muñoz A., (1999), "La gestión de la calidad total en la administración pública".

Oltra V., Curós Ma. Pilar, Diaz C., Rodriguez J., Teba R., Tejero J. (2005), "Desarrollo del factor humano".

Padilla R., Juárez M., (2006) "Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera", CEPAL, Naciones Unidas México.

Pain A., (1989) "Como realizar un proyecto de capacitación (un enfoque de la ingeniería de la capacitación)".

Perozo M., (2004), "Gestión del conocimiento en la capacitación para la innovación" Revista venezolana de análisis de coyuntura, Vol. X, No. 2.

Perozo M., (2009), "Casos de proyectos de desarrollos locales entre Universidad - Gobierno – Industria". Revista venezolana de análisis de coyuntura, Vol. XV, No. 1.

Pinto R. (1996), Planeación estratégica de capacitación empresarial, Pag. 1 Párrafo 1.

Reza J. C., (2006), "Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones".

Sartori M., Castilla M., (2004), "Educar en la diversidad ¿Realidad o Utopía?" Universidad Nacional de San Juan.

Siliceo A., (1985) "Capacitación y desarrollo de personal".

Silveira, S., (1997) "El rol de la capacitación empresarial en los procesos de transformación industrial". Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Schein, E. Psicología de la organización. 1982, México, Prentice Hall Hispanoamericana.

Schumpeter, J.A. (1952) "la historia del análisis económico".

Schvarstein L., (1998) "Inteligencia de las organizaciones".

Schvarstein L. (1998), "La práctica del análisis organizacional en contextos específicos".

Soto E., Valenzuela P., Vergara H., (2003), "Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad".

Stokey N., Lucas, Boldrin y Scheinkman A. (1988) "Aprender Haciendo".

Tabaré Rosario, (1997) La inversión directa en Uruguay en los años 1990.

Taylor F. (1911), Principios de administración Científica.

"The Times, Historia Universal" Editorial el tiempo, "Los últimos 40 años de la economía mundial" (2004), Centro de Investigaciones de la economía mundial (CIEM).

Tokman V., Martinez D. (1999), Productividad y empleo en la apertura económica, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## Anexo

**Cuadro 1**  
**Aprendizaje organizacional en ambientes de globalización y competencia**

	Ambiente de Economía Cerrada, Monopolio y Protección	Ambiente Competencia Con Enfoque Nacional	Ambiente de Globalización y de Competencia. Enfoque de Mercado Mundial
Estrategia Competitiva	Estrategia competitiva en defensa de la condición del monopolio y en la manipulación de precios	Estrategia competitiva basada en la obtención de los estándares en calidad y costos de la competencia nacional (igualdad del producto). Calidad centrada en atributos físicos del producto. Eficiencia centrada en procesos productivos.	Estrategia competitiva basada en la superación de estándares de calidad y costos de la competencia (diferenciación del producto). La calidad centrada en atributos amplios asociados a la imagen corporativa. Eficiencia y calidad ampliada a los procesos organizacionales.
Estrategia de Capacitación	Estrategia de capacitación basada en el mantenimiento de tecnologías, estructuras y procesos.	Estrategia de capacitación basada en la incorporación, dominio y adaptación de nuevas tecnologías, modelos y procesos.	Estrategias de capacitación basada en la innovación organizacional o en la capacidad que adquiere la organización para generar continuamente un aprendizaje propio valorado por el mercado.
Estrategia de Aprendizaje	El aprendizaje empresarial se logra reproduciendo el conocimiento.	El aprendizaje empresarial se logra con la incorporación y adaptación de conocimiento.	El aprendizaje se logra generando un conocimiento nuevo (know-how) que se traduce en valor clave de la competitividad, del cual se apropia la organización para dinamizarlo y transferirlo a sus nuevos miembros.