

El capital cultural: un factor clave para una agenda del desarrollo entre el trabajo y la educación

Editado por >>> Fundación UOCRA
y Universidad Nacional de Tres de Febrero.
diciembre 2022
ISSN: 2524-9371

#12

Dossier sobre
**Calidad del Empleo y
Estructura Socio-productiva**

ITRAS

Instituto de Ciencias Sociales
del Trabajo y Acción Sindical

(*) Un Instituto fundado por
el CIEA/UNTREF, Fundación UOCRA
y el Instituto Di Tella

#12 El capital cultural: un factor clave para una agenda del desarrollo entre el trabajo y la educación

Presentación

El año 2022 ratificó un contexto marcado por una década de una inflación creciente, con una persistente crisis estructural, y con una paulatina pero constante erosión del poder político de nuestros representantes, en las diferentes coaliciones. A la vez, en este marco se observan aspectos preocupantes, con escenarios de radicalización de la agenda pública, lo que podría profundizar más el distanciamiento del campo político respecto del conjunto de la sociedad. Estas actitudes podrían inducir una peligrosa dinámica de mayor inestabilidad desde el punto de vista macroeconómico.

En cambio, creemos que si pueden predominar los enfoques más matizados y pragmáticos, tanto en la coalición de gobierno como en la coalición opositora, podría vislumbrarse un camino diferente, que dé lugar a la posibilidad de que los principales actores políticos asuman que la crisis que nos atraviesa es multifacética, que afecta lo económico, lo social y lo político y, por ello, crean que es necesario desarrollar una gestión eficiente de las políticas públicas, equilibrando las variables de la macroeconomía a la vez que aplicando políticas sociales, productivas y laborales más sofisticadas y a la altura de los desafíos de la crisis.

Cuando concebimos este Dossier, lo hicimos no sólo desde el plano conceptual, sino desde un punto de vista práctico, como una herramienta que sea útil para discutir sobre los problemas estructurales y para ayudar a la reflexión sobre políticas públicas adecuadas a dichos problemas. En este sentido, en el presente número queremos centrarnos en el problema del déficit de “capital cultural” dentro de las unidades productivas de la informalidad estructural. Esta dimensión se desprende de nuestro enfoque centrado en el potencial dinámico de estas ocupaciones, o sea implícitamente reconocemos que los principales problemas del mercado de trabajo están en las distintas formas que asume el pro-

ceso de trabajo y sus componentes en cada una de las unidades productivas.

Dentro de dichos procesos de trabajo, consideramos que las calificaciones de los trabajadores es su arista más activa, ya que actuando sobre ellas son factible construir nuevas capacidades tecnológicas y productivas, y se pueden lograr formas de organización laboral con mayor impacto en la productividad global de los factores de producción. En otros términos, incentivar y socializar ciertas dotaciones de “capital cultural” a los segmentos de trabajadores informales podría ampliar a una porción significativa de la población económicamente activa su potencial tecnológico y productivo existente.

Para ello, nos proponemos en este trabajo especificar algunas de las principales dimensiones del “capital cultural” que consideramos centrales. Asimismo, es nuestra idea señalar las distintas acciones de formación para el trabajo como el componente sistémico, dentro de la política pública, del proceso global de construcción de las calificaciones de los trabajadores. Ahora bien, esto implica pasar a una concepción de la acción pública que integre la política social con contenidos laborales y socio-productivos, siendo centrales las políticas de formación profesional.

Estos componentes, que operan de modo directo sobre el “capital cultural”, permitirían incrementar la especialización y profesionalización de los trabajadores informales, comúnmente de baja calificación. Ahora bien, una iniciativa de este tipo requiere la instalación de sistemas sectoriales y nacionales que muestren que, dentro de cada acción de capacitación o de aprendizaje en una unidad productiva, deberá haber una articulación macro con la acción pública y las políticas sectoriales.//

Diego Masello
UNTREF

Pablo Granovsky
Fundación UOCRA

■ Credenciales educativas y la inserción estructural de los trabajadores y trabajadoras

El “capital cultural”, las calificaciones profesionales de los trabajadores, la cultura tecnológica y la cultura productiva, son factores importantes, que tienen una gran incidencia en la conformación de la estructura del empleo y la producción. Por ello, considerando el conjunto de la población activa, a continuación, se establecen comparaciones y diferenciaciones a partir de las relaciones entre el tipo de inserción estructural (moderna o informal) y las distintas situaciones de precarización, la relación con la pobreza, todo esto vinculado con las fuertes brechas en materia educativa.

Por otro lado, se sumará al análisis el papel de los jóvenes en el sector informal. Allí queda en evidencia que existe cierta propensión en este segmento etario a insertarse en puestos de baja calificación, con itinerarios laborales y educativos más acotados, con una menor experiencia profesional, en puestos de trabajo con operaciones simples y de bajo contenido técnico. Es decir, si bien hay mayores facilidades (bajas barreras de ingreso) en el tipo de inserción dentro del mercado de trabajo para estos jóvenes, la misma se efectiviza con una mayor precariedad en las condiciones de trabajo.

“...si bien los jóvenes acceden a actividades con bajas barreras de ingreso, por ello, como contrapartida, terminan empleándose con elevados niveles de precarización...”

También se incluyen comparaciones del nivel educativo con otros segmentos del empleo con fuertes niveles de precarización, además de la informalidad estructural, como puede ser el “subempleo moderno”, el “trabajo moderno no registrado” y el “empleo doméstico no registrado”.

Por último, se establecen comparaciones entre el nivel educativo y las situaciones de pobreza, partiendo del supuesto de que el tipo de inserción estructural tiene consecuencias en los niveles de calificación de los puestos de trabajo y ello afecta las probabilidades de caer en la pobreza.

Nivel educativo según inserción estructural del empleo

	Tipo de inserción		Total	
	Sector moderno	Sector informal		
Nivel educativo	Primaria Incompleta (incluye educación especial)	2,5%	6,1%	3,5%
	Primaria Completa	11,5%	18,0%	13,4%
	Secundaria Incompleta	13,5%	23,9%	16,5%
	Secundaria Completa	28,5%	28,4%	28,5%
	Superior Universitaria Incompleta	14,5%	13,5%	14,2%
	Superior Universitaria Completa	29,1%	9,2%	23,4%
	Sin instrucción	0,4%	0,8%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En este cuadro, se puede observar que casi la mitad (48%) de quienes están ocupados en el sector informal no tienen el secundario terminado, mientras que esta proporción cae al 27,5% dentro de los ocupados en el sector moderno. O sea, inicialmente, las credenciales formales ya están marcando una diferencia sustantiva en cuanto a su incidencia directa en la configuración de las calificaciones en el mundo del trabajo y del empleo según el tipo de inserción.

Por otra parte, dentro del sector formal se observa que, si bien se presenta cierta paridad entre segmentos entre quienes están en la categoría “secundario completo”; si a esto se adiciona el resto de los estudios superiores, casi un 75% de los trabajado-

res del sector moderno tienen como mínimo finalizado el secundario y cerca de un 44% posee estudios superiores. En este caso, el contraste también es significativo porque en el segmento informal estructural este porcentaje desciende a un 23%, es decir, 20 puntos porcentuales menos que el de los trabajadores del segmento más dinámico.

Pues, si bien ya sabemos que aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen una inserción estructuralmente informal dentro del mercado de trabajo tienen fuertes carencias en otros planos, estos primeros cuadros refrendan la correlación entre ciertas imposibilidades de inserción laboral y las trayectorias educativas de los sujetos.

Edad según estructura del empleo

	Estructura del empleo		Total
	Sector moderno	Sector informal	
Edad	Hasta 24 años	8,1%	16,3%
	25 años y más	91,9%	83,7%
Total		100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Analizando el tipo de inserción, entre el segmento moderno del empleo y el informal estructural, se evidencia una mayor proporción de jóvenes dentro de esta última categoría. Siguiendo un supuesto que tenemos, respecto a que la construcción de las calificaciones requiere experiencia y tiempo, es decir, itinerarios más extensos de desarrollo laboral y formativo, es comprensible que, dada la situación actual del mercado de trabajo argentino, los jóvenes tengan como única salida la inserción dentro de actividades informales.

En este sentido, las actividades informales pueden relacionarse con trayectorias formativas cortas, una experiencia ocupacional mucho más acotada, asociadas a tareas simples y de bajo contenido tecnológico, lo que constituye, como señalábamos antes, bajas barreras de ingreso a la actividad y, por ende, una situación mucho más sencilla de inserción. En

otros términos podría deberse principalmente a dos factores: a) en primer lugar, a las condiciones de inserción en el mundo laboral relacionadas con mayor precariedad en las condiciones de trabajo en los primeros empleos de los jóvenes, asociado con menores “barreras” al ingreso; y en segundo lugar, relacionando esto con el cuadro anterior, a que muchos jóvenes de hasta 24 años no poseen estudios superiores, lo cual limita sus posibilidades de conseguir un empleo en el sector moderno que es el que concentra mayor trabajo formal calificado.

Además, no hay que perder de vista que el gran común denominador dentro de la informalidad estructural es el agrupar actividades productivas con una baja relación de capital por puesto de trabajo involucrado y, cuando hacemos alusión al capital, también nos estamos refiriendo al capital cultural.

Índice de precariedad laboral según nivel educativo

		Nivel educativo		Total
		Hasta secundaria incompleta	Secundaria completa y más	
Índice de precariedad laboral (sin incluir desocupados)	Informalidad estructural	63,0%	55,2%	58,8%
	Subempleo moderno	4,3%	13,0%	9,0%
	Pleno empleo moderno no registrado	18,8%	23,4%	21,3%
	Empleo doméstico no registrado y/o subocupado	13,9%	8,4%	10,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Ampliando el análisis, tomando en cuenta la precariedad en un sentido amplio, adicionando a la informalidad estructural (trabajo de sobrevivencia, “changas”, autoempleo precario, micropymes informales, etc.) el “subempleo moderno”, el “trabajo moderno no registrado” y el “empleo doméstico no registrado o subocupado”; podemos establecer un punto de corte en el nivel educativo, significativo para nuestro análisis por colaborar en una caracterización más exhaustiva de la configuración del mundo del trabajo y de las calificaciones, a partir de la finalización o no de los estudios secundarios.

En otros términos, en este cuadro se puede precisar la distribución de quienes se encuentran en condiciones laborales precarias según el nivel educativo que fue alcanzado. Se observa que quienes no terminaron sus estudios secundarios se encuentran en un 63% en condiciones de informalidad estructural en comparación con el 55% para quienes sí termi-

naron los estudios medios. Asimismo, un 14% de quienes no concluyeron el nivel están dentro del empleo doméstico informal y esta proporción cae al 8% para quienes sí terminaron la secundaria. O sea, ambos segmentos del empleo expresan las mayores diferencias en materia educativa. También se señala que quienes sí completaron sus estudios secundarios se encuentran en mayor proporción en condiciones de “subempleo moderno” o de “pleno empleo moderno no registrado” que aquellos sin estudios secundarios completos.

Pues bien, parece que la distinción estructural tiene incidencias respecto a qué tipo de precariedad padecen los trabajadores: mientras que los que tienen un poco más de educación son mayormente precarios “modernos”, aquellos que tienen menos nivel educativo son precarios estructuralmente informales. Esta distinción de “modernidad”, asociada al tipo de integración del trabajador en la estructura productiva,

es importante porque fortalece la hipótesis de que es la inserción estructural del puesto y no solamente los aspectos de registración laboral los factores que se asocian a la baja de los niveles educativos.

Para ello, recordemos la distinción que desde nuestro enfoque hacemos respecto de situaciones donde la

unidad productiva –donde se desenvuelve el trabajador– puede tener altos niveles de productividad, tecnología y competitividad, pero tener a sus trabajadores en condiciones de no registro, siendo un problema de estricta regulación del trabajo más que de su posicionamiento en la estructura productiva.

Pobreza según nivel educativo

		Nivel educativo		Total
		Hasta secundaria incompleta	Secundaria completa y más	
Pobreza	No pobre	41,7%	63,0%	52,6%
	Pobre	58,3%	37,0%	47,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Por último, complementa el análisis, el impacto en los ingresos, donde se observa una gran diferencia en las proporciones de pobres y no-pobres entre quienes terminaron el secundario y quienes no lo terminaron. Este diferencial significativo en materia de ingreso también supone diferencias sustanciales en el tipo de inserción, lo que relaciona la inserción

estructural, sus consecuencias en los niveles de calificación de los puestos de trabajo y las probabilidades de caer en la pobreza. Mientras que entre quienes no terminaron el secundario casi el 60% se encuentran en situación de pobreza, esta proporción cae al 37% entre quienes sí lo terminaron y se ubican en esa situación.//

■ El desafío del capital cultural en el potencial dinámico

Como el dinamismo laboral depende de la formación

Como señalamos en la introducción, en este nuevo Dossier la intención es profundizar el modelo del “potencial dinámico”, presentado en el número anterior, donde se distinguen dos grandes dimensiones estructurantes de la teoría del potencial dinámico. En primer lugar, la dimensión que alude a la forma en que una unidad productiva puede insertarse dentro de la estructura social y productiva, muchas veces asociado esto a la noción de “mercado”. Dicho de otro modo, un factor clave para evaluar el potencial de desarrollo de una unidad productiva está asociado a los distintos posicionamientos en que esta inserción ocurre. En segundo lugar, el otro gran eje refiere al tipo de acumulación y reproducción del capital que moviliza cualquier unidad productiva para su propio devenir, sea esta una forma de reproducción con problemas o un tipo de acumulación y reproducción exitosa.

Respecto de este último eje, es decir, del modo de reproducción del capital, hemos hecho mención al uso de una noción amplia de capital, que además de la dimensión económica y financiera (como los insumos que tiene una unidad productiva, los bienes de uso que posee, la tecnología que utiliza, entre otros), incluye una dimensión social del capital (por ejemplo, redes sociales y económicas con las que tiene contacto la unidad productiva, específicamente en lo que refiere a las pequeñas cadenas de valor) y, por último, a la dimensión del capital cultural que, como anticipamos, refiere a los saberes y capacidades que tienen los trabajadores que integran una determinada unidad productiva: su escolarización, sus saberes profesionales, la posesión de un oficio con determinado grado de calificación, su dominio de diferentes tecnologías, entre otros elementos.

“...el capital cultural es un elemento crítico en su impacto sobre los cambios de productividad en las unidades económicas informales...”

Este último caso es el que desarrollaremos aquí, considerando aspectos y funciones directamente sociológicas, vinculadas tanto a los saberes utilizados por los trabajadores como a los procesos colectivos de aprendizaje en que están implicados. La relevancia de esta dimensión del capital, el capital cultural, está dada porque es un elemento crítico en su impacto sobre los cambios de productividad dentro de las unidades económicas informales y, además, este tipo de capital se genera, centralmente, dentro del ambiente compartido por los trabajadores en proceso de desarrollo de las propias tareas y del resto de las actividades laborales (por ejemplo, un soldador que opera equipos tradicionales de soldadura puede ampliar sus competencias a sistemas de soldadura MIG/MAG, TIG¹ o un tornero tradicional puede incorporar conocimientos para el dominio de sistemas CNC²), así como, si esta perspectiva es aprovechada inteligentemente, puede ser potenciada y ampliada sectorial y territorialmente por políticas públicas de formación profesional, de certificación y acreditación de saberes, de orientación productiva y laboral, de terminalidad educativa, entre otros dispositivos.

1 Precizando algunas definiciones podemos señalar que la soldadura por arco se conoce como soldadura por gas protector. El empleo de gases tiene como objetivo expulsar el oxígeno para evitar la oxidación del material aportado en proceso de soldadura. En el caso de la soldadura TIG o MIG, la soldadura queda protegida de la atmósfera por un gas inerte, mientras que en el caso de la soldadura MAG, la soldadura queda protegida por un gas activo. En la soldadura MIG/MAG el arco se produce mediante un hilo o alambre que realiza la función de electrodo, mientras que en el caso de la soldadura TIG se utilizan electrodos de tungsteno.

2 El torno de control numérico o torno CNC se refiere a una máquina herramienta del tipo torno que se utiliza para mecanizar piezas de revolución mediante un software de computadora que utiliza datos alfanuméricos y que se utiliza para producir en cantidades y con precisión, porque la computadora que lleva incorporado control es la encargada de la ejecución de la pieza.

Caracterización del capital cultural en las unidades productivas

En gran medida, este tipo de capital se asocia:

- I. a lo tecnológico, vinculado esto a elementos como el proceso de trabajo, el tipo de patrón organizacional vigente en cada segmento productivo y en cada cadena de valor, entre otros factores (por ejemplo, los sistemas de soldadura antes mencionados, o del manejo de tornos no sólo convencionales sino CNC, o la incorporación de la domótica en el caso de los electricistas domiciliarios, entre otras situaciones),
- II. al grado de la calificación de la fuerza laboral (sin calificación, con calificación, técnico, profesional),
- III. a los saberes y aprendizajes previos que poseen los trabajadores. En otros términos, este capital cultural refiere al conjunto de saberes sedimentados en la experiencia, que permiten a los trabajadores moverse satisfactoriamente dentro del mundo productivo; están basados en los procesos y experiencias específicas de sus actividades, en las capacidades y en las trayectorias laborales, tecnológicas y productivas de las unidades económicas a las que pertenecen o pertenecieron.

Por consiguiente, esto nos lleva a distinguir la centralidad de la experiencia productiva y laboral efectiva en la formación de una cultura técnica y productiva. Un ejemplo claro de este proceso de formación de una cultura tecnológica, en el caso del sector informal, es la incorporación del dominio de tecnologías de diagnóstico de fallas en los sistemas electrónicos del automóvil a través del uso del “scanner” en los mecánicos de talleres tradicionales de reparación de automotores que tuvieron que incorporar elementos provenientes de la electrónica.

De este modo, un elemento clave, al abordar el problema de la informalidad estructural, es poder “rescatar” en estas unidades productivas las experiencias asociadas al aprendizaje tecnológico generado a

partir de las tradiciones de procesos y productos que integran la historia laboral y formativa de los trabajadores pertenecientes a estas unidades económicas. Siguiendo el ejemplo de los mecánicos, sus conocimientos previos de mecánica convencional fueron de utilidad para comprender la estructura de los distintos sistemas del automóvil gestionados a partir de los nuevos dispositivos electrónicos en la actualidad.

Entonces, para estos trabajadores, el capital cultural dota al colectivo de trabajo de saberes capaces de fundar modos más metódicos de trabajo, para intervenir agregando valor con técnicas productiva más eficaces. Ahora bien, si nos situamos en micro-entramados productivos, este capital estaría asociado también con el desarrollo de capacidades de construcción y apropiación de saberes tecnológicos, productivos y laborales específicos en cada sector de actividad, operando así, en procesos de aprendizaje colectivo e institucional a partir de la aplicación de capacidades que actúen sobre las redes de microempresas y sobre las unidades productivas unipersonales de cada actividad y potenciando, de este modo, la formación de vínculos más densos con ramas productivas del sector “moderno” (es decir, de un mismo rubro o actividad), con empresas e instituciones privadas y públicas, relacionando sectores con distintos niveles de productividad y dinamismo; y/o con el impulso al desarrollo de organizaciones de cooperación que funcionan como instituciones de servicios (centros de formación, servicios de información, cámaras de comercio), que potencian la circulación, difusión y apropiación de estos saberes productivos.

En otros términos, estamos pensando en una cultura basada en la experiencia tecnológica y productiva que despliegue las capacidades para la constitución de un entorno virtuoso donde estas unidades económicas se vinculen con instituciones formativas o institutos de investigación y desarrollo, donde se expandan factores “no económicos” como los vínculos comunitarios, los lazos de confianza; las relaciones con los gobiernos locales, entre otros elementos, con efectos concretos en materia de potencial productivo.

Intervenir desde la acción pública sobre este tipo de capital implica situarse desde las tradiciones históricas (profesionales y técnicas) de los distintos segmentos productivos, de modo que la innovación tecnológica sea efectivamente una superación de la experiencia y cultura de actores e instituciones ya instalados sectorialmente; permitiendo sistematizar estos desarrollos como un aprendizaje colectivo no sujeto a modelos, sino propio de la experiencia de instituciones, actores y redes productivas y que, en su interacción, opere en cada segmento socio-productivo como génesis de una cultura de la formación y el aprendizaje tecnológico acorde con demandas de mercado pero también con factores valorativos asociados a un desarrollo productivo integral, como la cooperación y la confianza entre actores sociales, sectoriales y territoriales.

El capital cultural y su operacionalización

En términos prácticos, es importante poder identificar aquellos saberes y competencias de los trabajadores que deberían potenciarse en las unidades informales estructurales para que, en combinación y complementación con otras políticas, puedan promover transiciones hacia el sector moderno o hacia mejoras dentro del propio sector informal. En este sentido, pensando en un proceso de transición de una situación de reproducción deficiente o simple de su capital a una reproducción más ampliada, debe considerarse el hecho de promover dos movimientos en cuanto al desarrollo de su capital cultural.

a) Ampliación a otros saberes diferentes a los de ejecución y operación directa

Esto implica, en las políticas de formación, incorporar al desarrollo de los saberes de operación, producción y ejecución (*propios de los perfiles operativos y de las organizaciones del trabajo tradicionales*), otro conjunto más diversificado y complejo de saberes y capacidades profesionales tales como los siguientes:

- I. los **saberes de gestión**, es decir, la capacidad del trabajador para administrar y asignar recursos materiales, humanos, tecnológicos o

económicos con el fin de ejercer un control más eficiente sobre su proceso de trabajo (tomando el ejemplo de los mecánicos de autos en los talleres de barrio, puede pensarse en la incorporación de técnicas de presupuestación y “costeo”, etc.).

- II. los **saberes de organización técnico-productiva** de los procesos de trabajo, que incluyen el desarrollo de capacidades tan diversas como son las que refieren a la organización y a la preparación de los procesos de trabajo, en términos de acceder a determinada información previa, planificación y programación, seguimiento y control de las actividades (la incorporación de estos saberes es clave en casos de pequeñas unidades económicas, en el sector de la construcción para planificar el uso de recursos, como ser servicios de albañilería, instalaciones sanitarias, electricidad, etc.).
- III. los **saberes de diagnóstico**: es el caso de ciertas actividades (generalmente orientadas al mantenimiento, a la reparación de bienes, al monitoreo de sistemas o de procesos) asociadas a la interpretación de disfunciones o de incidentes, a la reparación, a la resolución o la reconstrucción de dispositivos y procesos.
- IV. los **saberes de innovación y creatividad**, es decir, la capacidad de crear situaciones nuevas, procesos nuevos, productos nuevos (un ejemplo concreto de la aplicación de estos saberes puede ser, en servicios de gastronomía, el desarrollo de propuestas innovadoras, por ejemplo, en materia de diversidad de platos y propuestas gastronómicas).
- V. los **saberes de tutoría o enseñanza** como capacidad fuertemente requerida en los trabajadores, la de enseñar o la de actuar como tutor o como facilitador de aprendizajes (en las pequeñas unidades económicas informales es clave este tipo de saber para pensar la relación entre el experto y el “novato” como

forma espontánea de transmitir el oficio o en capataces y supervisores).

VI. los saberes de mantenimiento preventivo y regulación de equipos, donde cada vez son mayores los requerimientos respecto a la verificación del estado funcional de los equipos, como forma de prevenir incidentes productivos que deriven en demoras o en pérdidas de producción, y también como prevención de posibles riesgos o accidentes. Estas funciones pueden ser cumplidas por el trabajador, en tanto usuario intensivo de los equipos y dispositivos, ya que es el primero en percibir los desgastes, las disfunciones y las necesidades de lubricación o de limpieza. También es él quien mejor detecta el punto de regulación de los equipos.

VII. los saberes relativos a la relación con clientes y proveedores; se trata de una función que no se restringe a un rol laboral determinado, sino que es una función más de todos los roles laborales, independientemente de que existan perfiles especializados destinados a dicha función con dedicación exclusiva. Esto se vincula, en el caso de la informalidad estructural, con procesos productivos pensados de modo encadenado, donde cada eslabón debe satisfacer los requerimientos productivos del eslabón anterior y del subsiguiente en la secuencia, en términos de calidad, de cantidad, de especificidad. En pequeños talleres mecánicos o metalúrgicos, herrerías, etc., el desarrollo de estos saberes “relacionales” es muy importante, porque los trabajadores generalmente se orientan a sus tareas más “duras” dejando para un segundo plano la importancia de las relaciones y vínculos con clientes y proveedores.

VIII. los saberes asociados a la prevención de riesgos, que tienen un carácter transversal a muchos roles laborales e incluyen criterios de actuación en el marco de las funciones de organización, de programación y de ejecución.

b) Saberes asociados a la apropiación del cambio tecnológico

En segundo lugar, además de ampliar el tipo de saberes a desarrollar (no sólo restringirlos a los de ejecución directa), se deberá, para promover en las unidades económicas informales una transición a esquemas de reproducción ampliada de su capital, considerar un nuevo modo de relacionarse con los cambios tecnológicos y las diversas formas en que los sectores estructuralmente informales puedan apropiarse de las diferentes tecnologías, para lo cual es imprescindible considerar los siguientes tipos de saberes y capacidades:

- I. Capacidades para dar un marco sectorial amplio de interpretación y significado a lo hecho en el plano productivo, generando esquemas de percepción asociados a dar fundamento a los procesos decisorios vinculados con el hacer profesional, no acotados al proceso de trabajo específico sino al conjunto de encadenamientos tecnológicos existentes en dicha actividad (un ejemplo es el de los mecánicos del automotor; en dicho caso tener una comprensión y un dominio amplio de las distintas tecnologías que conviven en el servicio de mantenimiento y reparación del automotor, como la electricidad, la electrónica, la neumática, la hidráulica, la informática, etc., brinda otras posibilidades de desarrollo al trabajador).
- II. Inteligencia social como habilidad para conectarse con otros en forma directa y para percibir y estimular reacciones e interacciones deseadas al interior y exterior de la unidad económica (esto no sólo se expresa en construir mejores vínculos profesionales, sino también en la construcción de un capital social para garantizarse el acceso a diversos recursos e información conociendo a quién preguntar y consultar, etc.).
- III. Pensamiento adaptativo, en tanto capacidad de pensar y proponer soluciones y respuestas diferentes a las acciones laborales considerando el predominio cada vez más marcado de

situaciones norrutinarias (un caso característico es el señalado anteriormente de generar diversidad de propuestas gastronómicas).

- IV. Capacidades para operar en diferentes contextos interculturales e intersectoriales, actuando sobre diferentes bases tecnológicas de modo simultáneo y captando el sentido de códigos diversos de cada espacio o ámbito productivo (en el caso de los procesos de soldadura, el dominio de distintos sistemas como el de soldadura con electrodo revestido, MIG MAG, TIG ofrece ejemplos de operación en diversos contextos de manera simultánea).
- V. Capacidad para traducir gran cantidad de datos en conceptos abstractos y razonar fundamentándose en dichos datos para su aplicación a diversos sistemas y campos (el caso de un electricista convencional que incorpora conceptos de domótica e “internet de las cosas” es un ejemplo claro de estas capacidades, así como el pensamiento sistémico en el mecánico del automóvil al dominar los distintos sistemas de frenos, inyección, transmisión, etc.).
- VI. Alfabetización en los nuevos medios digitales (es un caso transversal al conjunto de los oficios).
- VII. Interdisciplinariedad, en tanto habilidad para comprender conceptos a través de disciplinas múltiples y de hablar los lenguajes específicos de estas (como se mencionó antes, un mecánico de taller debe conocer elementos no sólo de mecánica sino de neumática, electricidad, electrónica, hidráulica, etc.).
- VIII. Destreza para representar y desarrollar tareas en diferentes dispositivos (planos y replanteo en el caso la construcción, uso del scanner en un taller mecánico, etc.).
- IX. Administración de la carga cognoscitiva como competencia para discriminar y clasificar información por orden de importancia, así como para maximizar la función cognoscitiva usando una variedad de técnicas y herra-

mientas (esto es clave para poder establecer prioridades, jerarquizar y ordenar información, etc.).

- X. Colaboración virtual, como habilidad para trabajar productivamente, promover compromiso y demostrar presencia como miembro de un equipo virtual.

Todo ello debe estar dirigido a que los trabajadores y trabajadoras de la informalidad estructural puedan orientarse a resolver problemas productivos más complejos, actuar en una mayor diversidad de situaciones productivas y laborales, asumir mayores niveles de autonomía y responsabilidad (expresados en una participación más activa en la toma de decisiones dentro de la propia unidad productiva) y relacionarse de un modo más virtuoso con el campo de la ciencia y la tecnología pensada para el sector moderno.

c) *Mixtura e integración de saberes técnicos y prácticos (saberes entre la informalidad estructural y el sector moderno)*

“...si no fomentamos la mixtura de saberes dentro de las pequeñas unidades productivas informales sólo fomentaremos el emprendimiento de pobres para pobres...”

Hemos planteado que la dimensión cultural del capital es un factor central del potencial dinámico que posee una unidad productiva, especialmente aquellas que están en condiciones estructuralmente informales, ya que este tipo de capital es un precursor

del cambio tecnológico, porque reside en los sujetos como un grado de calificación profesional y, por otra parte, porque funciona como un facilitador de procesos de transición a situaciones de mayor productividad laboral y mejores procesos de trabajo.

Ahora bien, para que este tipo de capital mejore y se incremente en el tiempo, resultarán claves las políticas públicas, no sólo potenciando el capital cultural de los informales, sino vinculando paulatinamente a este tipo de trabajadores con cierto saber técnico experto asociado al sector moderno y más dinámico.

Para entender este proceso de integración de saberes y mixtura de actores, es importante retomar el concepto de *zona de desarrollo próximo*, de Lev Vigotski, donde los conceptos espontáneos desarrollados en la experiencia de un niño, empíricamente abundantes, pero desorganizados, se encuentran con la sistematización y lógica del razonamiento adulto. Este encuentro de saberes es lo que se entiende por aprendizaje. Este concepto del autor ruso, muy utilizado en los enfoques pedagógicos contemporáneos, nos muestra que, como resultado de tal encuentro, la «debilidad» del razonamiento espontáneo queda compensada por la fortaleza de la lógica sistemática y estructurada del adulto. Llevado al caso del capital cultural y de la informalidad en el empleo, este concepto permite “poner en valor” el encuentro entre segmentos informales (y sus saberes productivos espontáneos, construidos en su experiencia laboral), con otros saberes de actores del sector moderno (por ejem-

plo, ingenieros especializados sectorialmente), y del sistema científico tecnológico, más de carácter técnico (formal/conceptual). Si se lleva esta experiencia mixta a los distintos sectores productivos y territorios, se podría comenzar a potenciar el actuar sobre la productividad de la experiencia, aprovechando las posibilidades de cooperación entre los segmentos de trabajadores informales con ingenieros, técnicos y expertos del sector moderno, aprovechando cada contexto productivo.

Es decir, se puede pensar el concepto de zona de desarrollo próximo de la psicología cognitiva en el campo productivo y laboral y enfocado en el sector informal, asociado a una organización sociocultural del espacio de aprendizaje tecnológico y de innovación, tomando la forma de lugares de actividad en común y de circulación de habilidades y/o saberes (por ejemplo, en un determinado territorio cierto asesoramiento de departamento de ingeniería de una universidad asistiendo técnicamente a emprendimientos informales). Esto implica un conjunto de reglas, entre ellas una estructura de acceso de los sujetos del aprendizaje a una actividad en proceso, la necesidad de que resulten transparentes y accesibles las tecnologías, las relaciones socio-profesionales y las formas de organización del trabajo; que su participación en estos procesos se torne incremental; y que sean considerados los conflictos, intereses, significados comunes, interpretaciones y motivaciones de todos los participantes en relación a su involucramiento en el proceso.//

■ El capital cultural como un gran catalizador

Las permanentes restricciones que refleja el sector socio-productivo más dinámico de la Argentina, en cuanto a su capacidad sostenida de generación de empleo moderno y calificado, no interpela hacia la orientación de las políticas socio-laborales con foco en el sector estructuralmente informal, para pensar transiciones basadas en mejoras de la productividad de sus ocupaciones, así como en la calidad de sus procesos de trabajo, en la apropiación de tecnologías, en mejoras en la gestión organizacional, entre otros factores clave. Para lograr esto, además de las transferencias dinerarias, como las políticas de micro-crédito o de crédito no bancario, **será necesario fomentar saberes productivos, en el marco de nuevos procesos de transferencia de capital cultural (expresado como cultura tecnológica y calificaciones) de los segmentos más dinámicos a la informalidad estructural, para incentivar los procesos virtuosos de transición desde zonas más precarias hacia segmentos más dinámicos de empleo y producción.**

En otros términos, la informalidad estructural y los segmentos más vulnerables del empleo no sólo necesitan dinero para recursos productivos, sino también necesitan incrementar sus competencias tecnológi-

“...la clave está en promover el capital cultural dentro de los segmentos más informales, incentivando una mixtura entre personas más calificadas con otras menos calificadas dentro del mismo espacio socio-productivo...”

cas y productivas en relación al mundo del trabajo, donde sus actividades tienen que comenzar a ser pensadas en un mapa más abarcativo, que tenga en cuenta las calificaciones en el conjunto de los distintos encadenamientos sectoriales y territoriales.

Para ello habrá que desarrollar una política socio-productiva que trabaje por el lado de la oferta, en una escala suficiente, reconociendo la necesidad de operar sobre los déficits en el capital cultural de las diferentes unidades productivas, como modo de pasar de una reproducción deficiente o simple de los recursos que poseen a esquemas de reproducción ampliada, mejorando, a partir de las “calificaciones”, la productividad global de los factores de producción.

Dicho de otro modo, en el marco de una recuperación desigual de la actividad productiva y con mejoras heterogéneas del empleo, centralmente en el

segmento del cuentapropismo (componente ligado a la informalidad estructural); se evidencia que no hay suficientes empleos modernos, de calidad, porque hay un problema estructural de insuficiencia dinámica o, dicho en otros términos, un problema de potencial dinámico en el conjunto de la estructura social y productiva argentina. Y una de las dificultades más grandes de este fenómeno se encuentra en las restricciones en materia de circulación y socialización de capacidades sociales, productivas y tecnológicas (otro modo de nombrar al capital cultural), a los trabajadores de las unidades económicas informales.//

STAFF

DIRECCIÓN DE LA PUBLICACIÓN>

Pablo Jacovkis

[Director del Centro Interdisciplinario de Estudios Avanzados – UNTREF]

Gustavo Gándara

[Director Ejecutivo de la Fundación UOCRA]

DIRECCIÓN DE CONTENIDOS>

Diego Masello

EQUIPO EDITORIAL>

Pablo Granovsky
Guillermo Zuccotti
Vanesa Verchelli
Beatriz González Selmi
Daniel Contartese
Nara Álvarez

EQUIPO DE EDICIÓN Y DISEÑO>

Equipo editorial de Aulas y Andamios

AUTORIDADES

DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES FUNDADORAS:

Gerardo Martínez
Aníbal Jozami
Daniel Persyck

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL ITRAS:

Pablo Jacovkis
Gustavo Gándara
Guillermo Zuccotti
Fernanda Miguel

Diego Masello

[Director del ITRAS]



Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



Cátedra UNESCO sobre las manifestaciones actuales de la cuestión social
 Instituto Torcuato Di Tella



UNTREF

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRES DE FEBRERO