

## Una perspectiva sociológica de las prácticas económicas

Andrés Matta  
Eduardo Bologna

*El descubrimiento sobresaliente de las recientes investigaciones históricas y antropológicas es que la economía del hombre queda sumergida entre sus relaciones sociales. No obra para proteger su interés individual en la posesión de bienes materiales; obra en forma de proteger su posición social.*

KARL POLANYI

*El rango de lo que nosotros pensamos y hacemos está limitado por lo que dejamos de percibir. Como no percibimos que dejamos de percibir es muy poco lo que podemos hacer para cambiar hasta que nos demos cuenta de que el hecho de no percibir modela nuestros pensamientos y acciones.*

RONALD DAVID LAING

Los dos capítulos dedicados a presentar una perspectiva sociológica de la capacitación laboral pretenden identificar, para las micro, pequeñas y medianas empresas (MPyME), los aspectos que influyen en las decisiones de compra de actividades de capacitación y señalar las estructuras en las que estas decisiones están inmersas, analizando las prácticas sociales vinculadas al mundo del trabajo y la formación, sin disociarlas del orden social en que están inmersas.<sup>1</sup>

Este enfoque pretende abrir la “caja negra” que, en ciertas teorías económicas, constituyen la empresa, el empresario y las organizaciones del campo económico (Kantis, H., *et al.*, 2002) a partir del análisis del modo en que la experiencia social estructura las prácticas de los distintos agentes y de la comprensión de sus efectos previstos e imprevistos (Giddens, A., 1995).

<sup>1</sup> Esta idea de inmersión es adecuadamente representada por el concepto de “*embeddedness*” de Karl Polanyi (1947).

La presentación separada de las perspectivas sociológica y económica no sugiere la existencia de una disociación real de las prácticas económicas. Destaca, por el contrario, que la tradición neoclásica de la economía, al trabajar con algunos comportamientos agregados de los agentes sociales, dificulta la inclusión de dimensiones cualitativamente relevantes en sus modelos. Por esta misma razón, se separaron históricamente los enfoques “económicos” de los basados en la “sociología económica” o “del trabajo”, reaccionando frente a la hegemonía de los modelos de la economía neoclásica (Laville, J., 2002).

En estos dos capítulos primará la intención de construir una mirada científica complementaria y comprensiva que pueda abordar las prácticas económicas como un “hecho social total”, es decir como la economía de las condiciones en las que operan los agentes de producción y reproducción económica, cultural y social (Bourdieu, P., 2001). El esfuerzo por presentar una perspectiva adicional conlleva a aceptar la coexistencia de paradigmas diferentes en el estudio de la realidad social. A este desafío se agrega la plena conciencia de que en este campo, y en la mayoría de las organizaciones donde se deciden las políticas, el discurso de la economía prima sobre otras formas de racionalización de lo social, constituyendo hoy una verdadera “ciencia de Estado”.

En el primer apartado de este capítulo, se revisan los supuestos propios de algunas perspectivas sociológicas seleccionadas por los autores para estudiar el campo económico y analizar las prácticas de los agentes. Su objetivo es incluir otra concepción del mercado y de sus agentes a partir de las nociones de campo económico, de las distintas formas de capital y de “habitus”. El segundo apartado presenta un análisis del capital cultural que se pone en juego en el campo económico, describiendo los significados que le otorgan los distintos agentes, a fin de comprender indirectamente cuáles son los intereses por los que éstos lo crean, acumulan y distribuyen.<sup>2</sup>

## Los supuestos desde una perspectiva sociológica

Para ubicar algunos de los problemas asociados a las políticas de capacitación laboral en un marco sociohistórico determinado, se pondrán en la superficie del debate los supuestos que conforman el “punto de vista” con el que se

<sup>2</sup> Los temas tratados en estos capítulos podrían inscribirse en algunos de los ejes temáticos a los que se ha dedicado la sociología del trabajo (Gallart, M. A., 2002). Así como la perspectiva económica de los primeros capítulos corresponde a una determinada selección de teorías de la disciplina, aquí no se pretende reflejar el pensamiento de “la” sociología sino aplicar algunas categorías y teorías escogidas por los autores.

estructuran, tanto el conocimiento social como las prácticas sociales de los agentes económicos. Esta tarea resulta relevante para comprender qué relación existe entre las teorías y entre éstas y las prácticas que se analizan en este libro. Es importante destacar que seleccionar “supuestos” implica adoptar un punto de vista dentro del campo de la sociología, donde existen tradiciones diferentes en la construcción del objeto de estudio, en la selección de las metodologías para explicar los fenómenos y en la interpretación de la realidad.

### ***La construcción del conocimiento social***

Al momento de seleccionar un problema y diseñar respuestas para su solución, toda política pública parte de ciertas ideas acerca de la realidad, las necesidades de los destinatarios de sus acciones y la eficacia de los instrumentos que se utilizarán durante la ejecución. Estas ideas suelen configurar verdaderos paradigmas, como telón de fondo siempre presente y raras veces cuestionado. Las decisiones de los diseñadores de política (*policy makers*) pueden surgir de la confrontación de puntos de vista distantes, pero siempre tienen lugar “al interior” de modelos que incluyen imágenes de una sociedad a la cual se espera beneficiar y de un estado de cosas que se pretende lograr. Así, “la sociedad” es una abstracción, un recorte compuesto por experiencias, por conocimientos sistematizados y por prejuicios provenientes del sentido común y de saberes tradicionales.

Estos paradigmas comparten los límites de toda forma de conocimiento, propios de la lectura e interpretación de la realidad. El acto previo necesario para el conocimiento es establecer diferenciaciones en el mundo circundante: separar la forma del fondo y establecer los límites que vuelven inteligible la realidad para luego clasificar, definir conjuntos, identificar similitudes y diferencias, reconocer la unicidad y la multiplicidad y establecer visiones y divisiones del mundo. Este proceso resulta imperceptible y llega a ser tan cotidiano que parece neutral, hasta natural. Sólo cuando la “mirada” y la “manera de mirar” se confrontan con otras visiones puede tomarse conciencia de su relatividad. Podría, por ejemplo, llamarse “ingenua” a la observación de los cielos que indica que los astros giran en torno a una tierra estática, pero si podemos “ver” que no es así, es sólo por el filtro cultural que aplicamos sobre las percepciones. Las diferencias también provienen de rasgos individuales y están condicionadas por historias personales y contextos sociales.

La vida en sociedad es posible, en parte, porque existe cierto consenso en cuanto a los modos de clasificar la realidad, los cuales se concretan en el lenguaje, el medio clasificatorio por excelencia. Suele denominarse sentido común al

conjunto de pautas implícitas de conocimiento que regulan estos “modos de ver” de una sociedad en particular, ordenando la realidad, permitiendo la orientación de los individuos y marcando las reglas para la acción socialmente aceptada. Constituye así un sistema cultural que, como lo señala C. Geertz (1995), es construido históricamente y por lo mismo está sometido a estándares históricamente definidos. Puede ser cuestionado, afirmado, desarrollado, formalizado, incluso enseñado, y puede variar dramáticamente de una persona a otra. Si la realidad cotidiana está construida por el sentido común sobre la base de pautas consensuadas de lectura y de reglas de interpretación de los estímulos sensoriales, su diferencia con la construcción que hace el discurso de las ciencias es que éstas tratan sobre relaciones entre conceptos vinculados con lo observable, abstracciones que imponen “recortes” específicos a la realidad.

La sociología como ciencia se encuentra, por tanto, con el formidable escollo de abordar una realidad para la que existen explicaciones previas, incluyendo las del propio sentido común de quienes la estudian (lo que podría denominarse como “sociología espontánea” –Bourdieu, *et al.*, 1998–). Los conceptos con los que opera la sociología son conceptos construidos, no reproducciones de lo observado, son elaboraciones teóricas sobre dicha realidad. Estas elaboraciones parten de reconocer que toda percepción es parcial, que siempre implica recortes sobre el objeto que se observa y que la elección de ciertos aspectos determina las conclusiones que se alcanzan. Cuando se afirma que “los hechos no hablan por sí mismos” se remite a estos procesos de construcción, por los cuales es posible sostener que ninguna realidad está dada de antemano ni tiene un sentido fuera del que el observador puede atribuirle.

### *Una visión complementaria de las prácticas económicas*

Sobre la base de las breves notas epistemológicas que anteceden, pueden identificarse algunas de las principales características de los modelos teóricos utilizados en la explicación de las prácticas económicas (sea desde la economía como desde la sociología) y que se utilizan comúnmente a la hora de realizar un diagnóstico y diseñar políticas. Las potencialidades y las restricciones de estos modelos son inherentes a sus condiciones de producción y en algunos casos a sus posibilidades de aplicación.

Una primera dimensión que merece ser analizada en los modelos que estudian las prácticas económicas es la necesaria integración en el discurso científico de distintas formas de lenguaje, superando la tendencia a excluir aquellos conocimientos que no pueden ser expresados mediante modelos formalizados. En

efecto, el discurso de la ciencia es un conjunto articulado de significantes en el que, a fin de sortear la ambigüedad propia del lenguaje cotidiano, se apela a terminología específica, ya sea inventando palabras propias de cada disciplina o atribuyendo un sentido particular a expresiones existentes. Algunas áreas del conocimiento han logrado avanzar rápidamente gracias a la traducción de ideas que serían arduas de expresar narrativamente al lenguaje de la matemática, que provee un lenguaje unívoco, que no admite dobles sentidos ni interpretaciones arbitrarias.<sup>3</sup> La formalización permite una traducción a un lenguaje más preciso, más elegante, y también más “convinciente” (cualidad que proviene en parte de la dificultad que tiene el no iniciado para comprenderlo). Un modelo integrador debe tener en cuenta que las realidades sociales no son siempre mensurables y que existen dimensiones cualitativamente relevantes pero que no pueden ser introducidas en una formulación matemática.

Una segunda dimensión es la relación entre los modelos explicativos y la realidad. Los modelos de lo social constituyen abstracciones a las que se llega luego de haber simplificado la realidad, seleccionado los aspectos a tener en cuenta y formulado hipótesis acerca de lo que se va a observar. Toda observación está orientada de antemano desde la teoría o, en el caso de la observación ingenua, desde los prejuicios y el sentido común. Como lo señalaba G. Bachelard (1934), el sentido del “vector epistemológico” se mueve de lo racional a lo real y no a la inversa, de la realidad a lo general (como lo sostuvieron desde Aristóteles hasta Bacon).

Si bien la confusión entre un modelo y la realidad es una actitud posterior a su construcción, puede suceder que la formulación misma de los términos del modelo induzca a pensar que su eventual inadecuación acuse anomalías de la realidad y no deficiencias del modelo. Por ejemplo, la *terminología* utilizada en algunas descripciones de los mercados de capacitación favorece en parte una “confusión” de algunos diseños de política, como cuando se califica a un mercado como “imperfecto” cuando en realidad es el modelo ideal el que explica de modo insuficiente los comportamientos de los agentes. Mientras muchos logran captar esta distinción, no es infrecuente encontrar a quienes olvidan esta brecha entre los modelos descriptivos y los normativos.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> En este punto conviene aclarar el sentido que para F. De Saussure (1986) tiene la idea de arbitrario: “No debe dar la idea de que el significante depende de la libre elección del hablante (ya veremos luego que no está en manos del individuo cambiar nada en un signo una vez establecido en un grupo lingüístico); queremos decir que es inmotivado, es decir, arbitrario con relación al significado, con el cual no guarda en realidad ningún lazo natural.”

<sup>4</sup> Como consecuencia de esta puesta entre paréntesis de algunos supuestos, se coincidirá en muchos aspectos tratados en el capítulo 1 sosteniendo que los sistemas de formación para el trabajo no ope-

De lo expuesto surge una tercera dimensión, vinculada a la pretensión de convertir a los modelos explicativos en modelos normativos de aplicación universal a partir de su supuesta neutralidad histórico-cultural. Esto minimiza el hecho de que, en la práctica, muchos modelos científicos son utilizados respondiendo a intereses y demandas políticas, y defendidos mediante complejas construcciones formales, como si éstas fueran garantía de imparcialidad. Es preciso tener en cuenta que las instituciones que proponen soluciones y políticas están inmersas en una historia y un mundo particular, arraigadas en ciertos sistemas de creencias y valores, un *ethos* y una visión moral. Sacrificar este dato en pos de una solución universal, formal y racional, ha llevado a elevar a la categoría de dogma la creencia en la economía como dominio separado, gobernado por leyes naturales y universales que los gobiernos no deben contrariar, cuando quizás ésta sólo sea la descripción de un modelo particular de intervención, cuyo éxito ha sido probado en algunas naciones con una determinada cultura y valores (Bourdieu, P., 2001).

Dicho de otro modo, se trata de considerar que muchas de las principales nociones económicas que suelen presentarse como evidentes son producto de procesos históricos no desprovistos de luchas y debates jurídicos, políticos y éticos. Entre estas nociones se encuentran el cálculo de costos y beneficios, los contratos, el préstamo con interés, el ahorro, el crédito, la reserva, la inversión e incluso el trabajo. Además de haber sido “deshistorizados”, muchos de estos conceptos pueden ser considerados también como una forma particular de etnocentrismo que, tomando como un dato la existencia de un actor con aptitud “económico-racional”, deja de lado las condiciones económicas y culturales que son las que hacen posible ese tipo de comportamientos.<sup>5</sup>

Desde la óptica de una sociología crítica como la que se adopta en este capítulo, la sofisticación de los modelos formales no implica una garantía de verdad de sus enunciados. Los esfuerzos por generalizar las explicaciones se sostienen por su reducción de las diferencias y el oscurecimiento de aspectos particulares,

ran en condiciones de competencia perfecta y que tampoco hay forma de transformarlos para que lo hagan. Estos modelos no son más que ideales que permiten integrar algunos conceptos valiosos para comprender la capacitación en el mercado, pero de ninguna manera agotan las explicaciones sobre el tema (De Moura Castro, C., 2002).

<sup>5</sup> Esta pretensión economicista ha llevado incluso a avanzar imponiendo sus propios principios y su propia lógica a todas las prácticas y a todos los intercambios: las estructuras organizacionales, las empresas o los contratos, la política y hasta el matrimonio (concebido por G. Becker como intercambio económico de servicios de producción y reproducción), la familia, las relaciones entre padres e hijos y el Estado. Estas explicaciones se sustentan en un principio universal, que considera las preferencias individuales como exógenas, ordenadas y estables y, por lo tanto, sin génesis ni devenir contingentes (Bourdieu, P., 2001).

con lo que la máxima generalización deriva en la mínima atención a las diferencias. Desde esta perspectiva, se destacarán las distintas maneras de accionar de los agentes, mostrando la diversidad de posiciones y de capitales en juego, el significado que los participantes otorgan a sus opciones, así como los criterios que ponen a circular cuando toman decisiones. Para lograr ese objetivo se intentará no sacrificar la atención a la complejidad con que se presentan los hechos sociales, al precio de ofrecer explicaciones universales.

### *Diversas perspectivas para entender las prácticas sociales*

La perspectiva de las prácticas económicas que aporta esta visión sociológica, parte de una concepción del hombre y de las relaciones sociales que amplía los supuestos presentados en los primeros capítulos de esta obra.

En efecto, la economía clásica supone que el sujeto actúa racionalmente, es decir, que dispone de un conjunto estable de preferencias y elige aquella línea de acción que maximiza sus propios beneficios. Basada en una antropología particular (el denominado *homo economicus*), regida por las leyes del cálculo interesado y la competencia por maximizar las ganancias individuales y sustentada por marcos teóricos como el de la “acción racional”, transforma a los agentes en elementos intercambiables cuyas acciones están determinadas de manera mecánica (Bourdieu, P., 2001). Estos “elementos” pueden ser también organizaciones, a las que se transfiere el modelo de decisión individual.<sup>6</sup>

Por el contrario, la sociología ha incorporado desde sus inicios otras consideraciones, señalando que la acción puede ser racional (movida por el “espíritu de cálculo”), pero también irracional o “tradicional” (Weber, M., 1968), como sucede en otros modelos de intercambio (como el que se realiza en el ámbito doméstico). Lo mismo debe decirse sobre el interés económico, que no es la única clase de interés existente, sino una forma específica adaptada a las exigencias del campo económico. El “sentido” o “significado” de la acción –producto en la teoría económica clásica de la relación entre las preferencias, por un lado, y los precios y cantidades de bienes y servicios, por otro– puede verse como variable e históricamente construido, debiendo ser investigado empíricamente en cada situación particular.

<sup>6</sup> Pese a la consideración precedente, aun en la sociología existe un debate interno acerca de la validez de los modelos de acción racional (ver Cuadro 4.1). Este debate es sumamente relevante si se quiere analizar, por ejemplo, el “comportamiento de compra” de los empresarios y trabajadores en el mercado de capacitación, o estudiar cuál es el rol de los factores racionales y no racionales en las organizaciones del campo de la formación laboral.

Desde la perspectiva que aquí se expone se destaca que para comprender las prácticas se deben tener en cuenta las influencias de factores no racionales operantes, tanto en las estructuras de posiciones sociales como en las estructuras incorporadas en los agentes. Siguiendo a Pierre Bourdieu (2001), se presentarán aquí tres conceptos clave que permiten analizar el problema dando cuenta de la “multidimensionalidad y la multifuncionalidad de las prácticas” y permitiendo incorporar la dimensión histórica de las acciones e instituciones económicas: el concepto de “campo”, que amplía y enriquece la noción de mercado; las diferentes formas de capital, que no se reducen sólo al económico y que incluyen el capital cultural, el capital social y el capital simbólico; y el concepto de “habitus”, que introduce la idea de un agente que obra en base a “disposiciones razonables” (y no sólo racionales).

### *El concepto de campo*

Desde la perspectiva elegida, la sociedad no constituye una totalidad indiferenciada ya que pueden distinguirse en ella un conjunto de espacios sociales a los que se denomina campos. Esta noción hace referencia a cada uno de dichos espacios estructurados de actividades, posiciones de los agentes y relaciones entre ellas, que se han ido diferenciando y adquiriendo autonomía hasta desembocar en la constitución de un juego específico, con sus propias instituciones y leyes de funcionamiento. La estructura particular de cada campo está dada por las posiciones de los agentes en el mismo, que se definen, entre otros factores, por aquello que está en juego –una o varias especies de capital– y por los intereses específicos de los jugadores (Bourdieu, P., 1988). El concepto de campo permite explicar cómo las prácticas se enmarcan en sistemas de posiciones, que pueden verse como relaciones de poder, donde los agentes más relevantes en volumen y composición del capital específico tienen ventajas para determinar la estructura e imponer sus propias reglas.

En toda sociedad pueden identificarse numerosos campos, tales como el religioso, el científico, el político, el deportivo, el literario, el jurídico, el educativo o el económico –entre otros– que atraviesan e implican a distintos espacios e instituciones. Por esta razón puede afirmarse que los mercados de capacitación, al igual que todos los restantes, están inscriptos en las estructuras de diferentes campos, pero particularmente en las del “campo económico”.

El campo económico constituye una suerte de cosmos que obedece a sus propias leyes –el interés económico y el cálculo de las ganancias individuales– surgidas como resultado de un proceso de separación del espacio de la economía respecto de las reglas y modelos de los intercambios domésticos, (donde, se

busca controlar y reprimir las conductas autointeresadas). Dado que se trata de un proceso histórico, es importante notar que no en todas las culturas ni en todos los sectores, el campo económico ha logrado el grado de autonomía pretendido por las teorías (Bourdieu, P., 1997). Los agentes de este campo son cada una de las empresas de cada uno de los sectores o industrias que, por un lado, controlan una parte del campo en función de su capital económico y, a la vez, son parte de los efectos que dependen de la estructura generada por el resto de los agentes posicionados en el espacio social. Cada uno de los sectores o industrias, a través de su propio proceso histórico (“ciclo de vida” de la industria y de los productos) ha configurado un determinado desarrollo y un cierto grado de concentración de tal modo que incluso la fijación de precios está relacionada con la forma particular en que los diferentes sectores funcionan, sus tradiciones y su modo de tomar las decisiones en esta materia (Bourdieu, P., 2001).

La noción de campo resulta potente para el análisis de diferentes sectores pero también lo es para el estudio de las empresas ya que, puede decirse, cada una de ellas constituye en sí misma un campo. Si bien las estrategias de las empresas (especialmente en materia de precios) dependen de la posición que ocupan en la estructura del campo económico en el que están insertas, también dependen de la estructura de posiciones de poder que configuran el gobierno de la firma y de las disposiciones de los directivos condicionados por el campo del poder,<sup>7</sup> y por otros factores como la composición de la mano de obra, el capital cultural del personal o la existencia y poder de sindicatos (Bourdieu, P., 2001).

El campo económico puede ser visto como un ámbito de luchas, en el que ciertas empresas son capaces de modelar un mercado y no sólo adaptarse pasivamente a él. Éste constituye un aspecto que, como se señaló, la economía sólo trata dentro de las imperfecciones de un equilibrio donde los intercambios deberían suceder entre iguales. Si bien la literatura económica separa de acuerdo a este criterio a los “líderes” de mercado, a los “retadores” y a los “seguidores”, dicha separación suele realizarse desde una definición cerrada que no contempla otras estructuras que no sean las de las mutuas influencias.

### *El concepto de capital*

El concepto de capital –el segundo concepto de la perspectiva sociológica que aquí se expone– incluye por su parte cualquier conjunto de bienes materiales o simbólicos que pueden producirse, distribuirse, consumirse, invertirse, acumularse o perderse y que por tanto constituyen y configuran relaciones de po-

<sup>7</sup> El análisis del campo del poder (transversal a otros campos) escapa a los límites de esta obra.

der. Los bienes apreciados por los distintos agentes generan una división del trabajo entre quienes los producen y los consumen y, en consecuencia, un mercado. En esta perspectiva, el concepto de capital se encuentra librado de toda connotación puramente económica: el volumen y estructura de capital que poseen los agentes no hace alusión solamente al capital económico, sino a una pluralidad de capitales. En cada campo, son diferentes los capitales puestos en juego y los mecanismos específicos de capitalización, por lo que las posiciones de los agentes dependen de su habilidad para acumularlos y administrarlos. Los diferentes tipos de capital actúan sobre las posiciones relativas de las empresas no sólo a través de los precios, sino generando efectos estructurales, por ejemplo cuando un cambio tecnológico altera los desempeños en todo un sector de la economía. Entre las especies de capital que se ponen en juego en el campo económico, podemos mencionar, entre otros, al capital financiero, cultural, social, simbólico y comercial.

El capital financiero implica el control de recursos monetarios en forma directa o indirecta y constituye un recurso fundamental para la acumulación y conservación de las restantes especies. Esto, lejos de minimizar la importancia de otras formas, debe prevenir de la tentación de pensar que la carencia de capital financiero puede ser compensada por las otras especies.

El capital cultural cuyo concepto intenta recoger en sí todos los recursos y disposiciones culturales, los bienes culturales y el acceso a los mismos. Incluye también las competencias lingüísticas y sociales y la familiaridad determinada con la cultura, los saberes y competencias adquiridos por la escolarización y las instancias de capacitación, así como los hábitos, valores y disposiciones culturales que incorporan los agentes durante su vida y, de particular interés a los efectos de esta obra, aquéllos que luego son o pueden ser transferidos al campo laboral. En ese sentido, es una noción más amplia que la de "capital humano" cuando se entiende a éste meramente como "nivel educativo" pero más específica que cuando se lo toma como "toda aquella forma de capital que no puede ser separada de la persona humana", como sugieren de algún modo las ambiguas definiciones de Gary Becker (1964).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Según Becker, actividades tan distintas como "ir a la escuela, un curso de computación, los gastos en seguro médico y lecciones relacionadas con las virtudes de la puntualidad y honestidad son inversiones en capital humano". Ambos conceptos "capital cultural", o "capital humano" son contemporáneos pero provienen de diferentes tradiciones teóricas y llevan adherida la polémica entre sus dos principales referentes: P. Bourdieu y G. Becker. Mientras el capital humano implica aceptar la teoría económica clásica con sus supuestos, el primero asume los aportes de la sociología crítica que aquí se están presentando. Aun así, desarrollos posteriores a los de Becker han ampliado los supuestos y mejorado la especificidad del concepto. En este capítulo se utilizará la expresión "capital cultural"

El capital cultural existe en estado objetivado, institucionalizado e incorporado. En estado objetivado comprende los objetos en los que está materializada la cultura (instrumentos, máquinas, libros, pinturas o monumentos). En estado institucionalizado incluye los títulos, diplomas u otras credenciales educativas que el individuo posee. En estado incorporado, a las competencias con las que el individuo cuenta y de las que puede beneficiarse en diferentes campos. Incluye los conocimientos, habilidades y conductas y las formas estéticas y valores. A su tiempo, en las organizaciones económicas también pueden especificarse otras especies de capital cultural tales como el capital tecnológico, capital jurídico y capital organizativo.

Conviene mencionar también otras formas de capital que son relevantes en el campo económico: el “capital social”, entendido como el conjunto de los recursos movilizados a través de las redes de relaciones que procuran una ventaja competitiva al asegurar rendimientos más elevados de las inversiones,<sup>9</sup> y el “capital simbólico”, que consiste en el dominio de recursos icónicos fundados en el conocimiento y el reconocimiento, como la imagen y fidelidad de marca y finalmente, el “capital comercial” que incluye el dominio de las redes de distribución y de servicios de marketing y posventa.

### *El concepto de habitus*

Además de la noción de campo y de las especies de capital, un tercer concepto, probablemente el más relevante dentro de este enfoque de los problemas asociados a los programas de capacitación, se refiere a la concepción del actor o agente económico y sus disposiciones o “habitus”.

Mientras el punto de partida analítico de la economía neoclásica es individualista, esta perspectiva alternativa parte de la pertenencia de los agentes a grupos, instituciones y sociedades.<sup>10</sup> El “individuo” por tanto es una entidad socialmente construida, y se deben reconstruir sus *disposiciones* económicas, sus gustos, sus necesidades y sus propensiones o aptitudes, sean éstas para el cálculo

distinguido de la versión original de “capital humano”, pero cercano a sus conceptualizaciones más actuales.

<sup>9</sup> Este concepto, que será desarrollado en el capítulo 5, ha sido tratado ampliamente desde otros modelos teóricos en la sociología norteamericana por autores como J. Coleman (1988).

<sup>10</sup> El individualismo tiene sus raíces en el utilitarismo británico y en una concepción epistemológica rotulada por J. Schumpeter (1952) como “individualismo metodológico” y que ha tenido bastante repercusión en las ciencias sociales. La propuesta del concepto de “habitus” es parte de una concepción antropológica que intenta romper con la filosofía cartesiana de la conciencia, y disolver la “alternativa de hierro” entre la determinación por causas y la determinación por razones, y superar la visión restrictiva del “individualismo metodológico”.

lo, el ahorro o el trabajo. Estas *disposiciones*, a las que P. Bourdieu (1988) llama "*habitus*", son esquemas de percepción, de apreciación y de acción interiorizados durante la historia del individuo, configurando un verdadero sistema de disposiciones estables para actuar, pensar y percibir. Estas inclinaciones son incorporadas por los agentes a lo largo de su trayectoria social, a menudo de manera no consciente a partir de sus condiciones objetivas de existencia. Son durables, pues aunque pueden modificarse, están fuertemente enraizadas y por tanto tienden a resistir al cambio, marcando una cierta continuidad en la vida de una persona. Son también transferibles, pues las disposiciones adquiridas durante ciertas experiencias (familiares, por ejemplo) pueden ser trasladadas a otras esferas (por ejemplo, a la vida profesional).

Las disposiciones conforman un sistema, pues tienen cierta unidad interna que admite interpretarlas como un todo y aunque en primera instancia parece que ocultaran un principio determinista, no se trata de un principio mecánico de reacción sino de una espontaneidad condicionada y limitada. De algún modo el "*habitus*" genera prácticas que no son previsibles (como sucede, en cambio, en los modelos conductistas que serán tratados en el capítulo 6), pero tampoco son totalmente imprevisibles, pues podrían comprenderse a partir de su durabilidad en la historia y trayectoria individual y colectiva mediante un análisis genético de las preferencias, los gustos y las prácticas. Merced al "*habitus*", un agente puede disminuir el tiempo requerido para una decisión que puede no dar cabida a la evaluación consciente y calculada de las posibilidades de ganancia.

En este enfoque, la racionalidad es limitada, pero no sólo por incompetencia o incertidumbre, sino fundamentalmente por estar socialmente estructurada, condicionada y acotada. Por ello, los agentes toman decisiones que no siempre son perfectamente racionales, deliberadas y conscientes y deben ser consideradas como "*razonables*". Esta distinción quiere expresar la realidad por la cual los agentes se orientan en función de intuiciones y previsiones del sentido práctico, despliegan estrategias "*prácticas*", en el doble sentido de implícitas (no teóricas) y cómodas (adaptadas a las exigencias de la acción).

Como consecuencia de la utilización del concepto de "*habitus*" aplicado a las prácticas económicas se debe modificar la visión de la demanda, que de ser considerada como una suerte de "*atado de deseos*" pasa a ser vista como una estructura coherente de propensiones y hábitos. Esto resulta clave para entender, por ejemplo, que los consumidores no planifican racionalmente su decisión sino que ésta se deriva del aprendizaje y de la formación de hábitos que no sólo dependen del ingreso presente sino también del pasado. Incluso las preferencias y los gustos son el producto de la posición en el campo y de los desplazamientos en el espacio social y por lo tanto de la historia colectiva e individual (Bourdieu, P., 2001).

### *Habitus y prácticas económicas*

Los “habitus” presentan cierta permanencia en el tiempo, lo cual tiene su correlato en la inercia de los campos y sus juegos. En el caso del campo económico existen regularidades que generan previsiones “razonables”, que surgen como producto de situaciones similares anteriores. Más aún, el “habitus” tiende a seleccionar y conservar aquellas percepciones que lo confirman, asegurando las condiciones de su propia realización. Esta permanencia del “habitus” permite al individuo prever los comportamientos de los demás agentes, dado que se tiende a esperar que actúen con constancia explicable por sus propios “habitus”. Además, en el campo económico, los agentes deben ajustarse a las condiciones impuestas por el campo, donde existen reglas claras que son específicas y que no pueden desafiarse sin pagar un precio muy alto.

Debe destacarse que existe una relación estrecha entre el campo y las estrategias de los agentes que lo componen. Por un lado, los campos tienen una estructura que tiende de manera inmanente a su propia reproducción. Una serie de mecanismos como las economías de escala, las barreras de entrada, las curvas de experiencia y aprendizaje, ponen en desventaja a los potenciales competidores (Bourdieu, P., 2001).

A diferencia de la teoría neoclásica, que no tiene en cuenta los efectos de estructura, la relación entre la estructura del campo y la estrategia dentro del mismo está condicionada por los límites del conocimiento práctico o explícito, que está siempre distribuido de manera desigual (lo que es captado en la idea de “asimetrías de la información” por parte de la economía). La visión expuesta de la acción no elimina la libertad de los agentes pero remarca que sus decisiones son opciones entre posibilidades ya definidas o delineadas por la estructura del campo y que las acciones deben su orientación y eficacia a la estructura de las relaciones objetivas entre quienes las introducen y quienes las padecen (Bourdieu, P., 2001).

Las disposiciones económicas fundamentales tales como necesidades, preferencias y propensiones no son exógenas (dependientes de una naturaleza humana universal), sino endógenas y dependientes de una historia, que es la misma del cosmos económico en que se exigen y recompensan. Esto equivale a decir que, contra la distinción canónica entre los fines y los medios, el campo impone a todos, pero en grados diversos según su posición y sus capacidades económicas, no sólo los medios “razonables”, sino los fines –el enriquecimiento individual– de la acción económica.

### *Habitus y representaciones sociales*

Vinculados de algún modo con los “habitus”, merecen mencionarse por su importancia los problemas de resignificación y representaciones sociales de la realidad. Como se señaló, el “habitus” incluye una manera particular de ver el mundo que, desde el punto de vista de los agentes, se presenta como el “único mundo posible y pensable”, el que está constituido por representaciones construidas socialmente, otorgando significado al campo de juego, a los jugadores y a lo que está en disputa. Las “representaciones sociales” son utilizadas como sistemas de interpretación socialmente elaborados y compartidos y son expresiones, para un segmento social o una sociedad determinada, de verdaderas formas de conocimiento social (Zubieta, E., 1995). Su función es eminentemente “práctica”, ligada con la resolución de los conflictos cognitivos que produce en la vida cotidiana el surgimiento de lo extraño, de lo desconocido. Permite a los individuos interpretar lo que sucede e incluso dar un sentido a lo inesperado, orientar la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal (Moscovici, S., *et al.*, 1986; Jodelet, D., 1986).

Desde el punto de vista de esta obra, interesa destacar que las prácticas económicas –la decisión de compra de capacitación en este caso– pueden explicarse a partir de la relación entre las condiciones sociales objetivas y los “habitus” incorporados en los agentes. Los comportamientos asociados a la inversión en capital humano están estructurados socialmente, por lo que no obedecen a leyes deterministas universales y, por el contrario, pueden comprenderse mejor si se analiza la historia de los agentes y las clases. Las decisiones obedecen a una lógica práctica ajustada a la posición que el agente social ocupa en el campo y a la apropiación de formas específicas de capital que éste ha efectuado durante su vida. Lo que implica que dos personas en la misma posición dentro de un campo podrían tener diferentes “habitus” y, por ende, adoptar distintas decisiones.

La noción de “habitus” resulta así superadora de la perspectiva individualista, al considerar que el agente social es un “individuo colectivo” o un “colectivo individuado”: aun lo individual, lo subjetivo, es una construcción social.

### *Las prácticas económicas y las instituciones*

Una última dimensión que esta perspectiva tiene en cuenta, es la relación de las prácticas económicas con otras esferas de la vida social. En un estudio como el de esta obra, centrado en las políticas de Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE), la consideración de las instituciones implica estudiar de manera especial el papel del Estado. Por su acumulación y concentración histórica de capital, a lo

que suma el monopolio de la fuerza física legítima, el Estado siempre ejerce una influencia determinante sobre el terreno económico. Su poder se materializa en las diferentes políticas coyunturales, pero más aún en los efectos estructurales que ejercen sus leyes presupuestarias, el gasto de infraestructura, el control fiscal y financiero, la educación de la fuerza de trabajo y la regulación de sus contratos, así como otras medidas que hacen de él un agente imprescindible para dotar de estabilidad y previsibilidad al campo económico.

Tanta es su importancia, que las empresas muchas veces compiten no sólo por un mercado sino por tener poder sobre el Estado, y asegurarse ventajas derivadas de sus acciones en términos de políticas fiscales y arancelarias, subsidios o créditos a tasas preferenciales. Por tanto, el Estado no es sólo un regulador del juego de los mercados, sino que en muchos casos puede contribuir a la construcción de la oferta y de la demanda, incluso bajo la influencia de las partes interesadas (Bourdieu, P., 2001).

**Desde la perspectiva del vínculo entre la teoría y el diseño del Programa**, se observa que no fue posible considerar otras dimensiones que excedieran a las de costo/beneficio al momento de realizar acciones tendientes a incentivar la demanda de capacitación por parte de las firmas. No se tomaron en cuenta, en consecuencia, razones que podrían incidir en la demanda de capacitación tales como la posición relativa de las empresas y de los oferentes de capacitación en el campo económico, los “habitus” incorporados de acuerdo a las trayectorias individuales y de clase de los mismos o sus preferencias.

### **Capital cultural: significados y funciones**

En este apartado se analizará a la capacitación laboral como una forma particular de adquirir capital cultural en el mundo del trabajo. Se presentará a la capacitación como un bien multifuncional para diferentes agentes y se analizarán sus variantes: la capacitación como un derecho y la capacitación como funcional a diferentes finalidades del campo económico.

Dentro de las clasificaciones posibles de las formas de capital cultural, la más relevante en este caso es la que señala que puede existir en forma objetivada, o incorporada.<sup>11</sup> El capital cultural incorporado, que aquí interesa particular-

<sup>11</sup> Se sigue en adelante una clasificación como la utilizada por P. Bourdieu (2001).

mente, no puede ser delegado sino que debe ser adquirido. Dicha adquisición requiere de esfuerzo y de una inversión de tiempo. Si bien en muchos casos es heredado, a diferencia de otras formas de herencia, ésta no puede ser instantánea ni completa. Entre las características del capital cultural incorporado se puede destacar que está ligado con las condiciones de su adquisición, no puede ser acumulado fuera de los límites de apropiación de un agente singular, muere con su portador y es un componente central de las disposiciones o “habitus”. El capital cultural objetivado, en cambio, puede ser transmitido en su materialidad, como herencia, donación o compra. Obviamente, su apropiación material no implica retener las predisposiciones que actúan como condiciones de su apropiación específica (no se transmite de la misma manera una máquina que las habilidades y reglas para operarla).

Se puede incluir como forma específica del capital cultural al “capital tecnológico”, que se extiende a los recursos científicos o técnicos y el conocimiento práctico, único y coherente, capaz de aumentar el rendimiento o disminuir el gasto en mano de obra o en capital financiero. Los cambios en el volumen y estructura de este capital pueden generar transformaciones en las posiciones de los campos, pero el capital tecnológico sólo es eficiente si se asocia con otros tipos de capital. Esto explica por qué, en general, las pequeñas empresas que no posean suficiente capital financiero, cultural y social, difícilmente puedan producir innovaciones en su campo.

El capital cultural puede también institucionalizarse, confiriendo a su portador un valor convencional, constante y garantizado jurídicamente. Es el caso de los títulos que otorga el sistema de educación, que homologan y hacen intercambiables a sus poseedores y que posibilitan establecer tasas de convertibilidad entre el capital cultural y el capital económico.

### ***La capacitación laboral como bien multifuncional***

En los párrafos que siguen se pretende mostrar la pluralidad de significaciones que posee el capital cultural que se puede adquirir y acumular mediante la capacitación laboral. El análisis se centrará en evaluar, por una parte si el capital cultural debe ser considerado un bien económico o social y, por otra, si se lo debe tratar como un bien público o privado. Esta definición impactará sobre la comprensión del problema de la responsabilidad de los diferentes actores en lo que respecta a quién debe hacerse cargo de la inversión.

La literatura actual deja traslucir que la capacitación como forma particular de adquisición del capital cultural puede ofrecer soluciones y es funcional a múltiples campos: un factor para la competitividad económica y de empleabilidad

e incluso un derecho fundamental en el marco de la ciudadanía social. No faltan, además, los autores que señalan que el capital cultural se ha convertido en un factor de inclusión o de exclusión a todas las instituciones y los bienes que ofrece la sociedad. Seguramente es por este motivo que la capacitación se ha convertido en protagonista, en “producto estrella” o incluso en “panacea” de innumerables políticas focalizadas orientadas al desarrollo económico, al bienestar social o al empleo.

Si se observan las grandes tendencias teóricas sobre la formación para el empleo en Latinoamérica (Monteiro Leite, E., 2002), puede verse que coexisten significados bastante disímiles. Por un lado, la capacitación es vista por los organismos vinculados a los trabajadores y por los especialistas en cuestiones laborales como un “derecho del trabajador”, como un bien que forma parte esencial del “trabajo decente” y que por tanto adquiere un estatus social, ético e incluso jurídico. Por otro lado, y en un marco de creciente protagonismo de la capacitación en numerosas políticas públicas, la formación es vista en función del desarrollo sostenido y la construcción democrática, transformándose en el primer caso en un bien económico de carácter privado, factible de ser sujeto a las normas del mercado, y en el segundo, en un bien social y político, de carácter público, esencial para la construcción de los Estados. Como consecuencia de lo reseñado, la capacitación se ubicaría en un área limítrofe entre lo público y lo privado, en tanto provee un bien complejo que tiene características de bien público y al mismo tiempo puede ser apropiado en forma privada por trabajadores y empresas.

Cada una de las definiciones expuestas encierra una filosofía acerca del lugar que el conocimiento ocupa en la sociedad, pero también un conjunto de intereses dependientes de los diferentes agentes colectivos. Esto permite comprender por qué el campo de la capacitación laboral, al igual que el de la escuela o la educación superior, es también un campo de luchas, donde el Estado, las empresas, los trabajadores y una serie de organismos de la sociedad civil se disputan la posibilidad de poner al capital cultural en función de sus objetivos.<sup>12</sup> Sobre esta base se analizarán dos de los significados más importantes que se asignan a la capacitación laboral: un derecho y una inversión económica.

<sup>12</sup> El hecho de asumir esta complejidad podría llevar a pensar que se pretende eludir el inevitable proceso de selección de un número limitado de indicadores y variables que caracteriza al diseño y ejecución de una política. Por el contrario, la elección de este camino que destaca la riqueza del problema, favorece el diseño de propuestas estratégicas que no consideren a la capacitación como “remedio para todos los males” y eviten la miopía de algunos diseños excesivamente comprometidos sólo con una de las perspectivas posibles.

## ***La capacitación laboral como derecho***

Entre los recientes consensos dentro del mundo del trabajo no puede dejarse de lado la definición del concepto de “trabajo decente” (OIT, 1999). La connotación “decente”, haría alusión a su calidad y cantidad. Si bien la noción mantiene cierta imprecisión (algunos prefieren hablar de trabajo “digno”), posee un contenido ético indisimulable: promover un trabajo decente “supone adoptar una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana” (OIT, 1999).

El “trabajo decente” se caracteriza por ser un *trabajo productivo* en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los *derechos son protegidos*, que cuenta con *remuneración adecuada y protección social* y que *asegura el tripartismo y el diálogo social*.

En definiciones posteriores se señalan varias características, entre las que se destacan las vinculadas con el tema de esta sección: “se trata de su puesto de trabajo y de sus perspectivas futuras; de sus condiciones de trabajo; del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento y de la capacidad de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear, y de no ser objetivo de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos más, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana” (OIT, 2001).

La recuperación de los aspectos valorativos –luego de la “revolución positivista” que pretendió separarlos de las “ciencias puras”– permite calificar éticamente a un determinado sistema e incorporar como dimensión sus consecuencias sobre los derechos humanos. Al respecto, Amartya Sen (2000) ha subrayado que la introducción de la noción de trabajo decente y su promoción, vuelve a poner en el centro las condiciones de trabajo y los derechos laborales, en un contexto donde habrían perdido cierto protagonismo ante la preocupación por el desempleo creciente y la tentación de crear empleos sin importar cuál fuere su calidad. Pero además, el segundo gran aporte conceptual de la iniciativa de la

OIT es que va más allá de las legislaciones vigentes en cada país (aunque ya muchas Constituciones incluyen el derecho a la formación) para apelar a la idea de los “derechos humanos fundamentales” que deben reconocerse aunque no estén suscritos por leyes particulares, como lo ratifican múltiples Pactos y Declaraciones (OIT, 2001).

Este estatus de “derecho fundamental” deviene de la consideración de que el capital cultural es necesario para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, para asegurar la igualdad y no discriminación, para posibilitar el diálogo social y la negociación colectiva y para enriquecer los mecanismos de protección social.<sup>13</sup> Entender la formación como un derecho implica una serie de deberes para las empresas, los trabajadores y el Estado. Para las primeras, no sólo la obligación de ofrecerla sino de que tenga flexibilidad; para los segundos, la obligación de aprovecharla; para el Estado, el deber de incorporarla en su esfera de acción.

Se debe agregar que la capacitación no sólo interesa a los trabajadores, existe también una valoración social y política de la capacitación como medio de desarrollo personal y de la constitución de la ciudadanía. El capital cultural tiene un valor como instrumento de enriquecimiento, de realización y de desarrollo del individuo y, por su intermedio, de la sociedad toda.

Si se ubica la formación en función del trabajo decente y de los derechos vinculados con la ciudadanía social y política, el Estado también asume la obligación legítima de intervenir promoviendo activamente la formación de los trabajadores. Esto implica que se la ponga en práctica efectivamente y que no se la considere como a una visión meramente utópica que luego dé lugar en la realidad “a circuitos que se inician con educación de muy variada calidad y duración, e inserción precaria o calificante en puestos de trabajo de muy diferente futuro” (Gallart, M. A., 2002).

<sup>13</sup> Respecto a la empleabilidad, debe aclararse que existe una creencia bastante extendida en la actualidad de que la capacitación por sí sola puede generar empleo, en particular “autoempleo”. Esta creencia se contradice, por ejemplo, con las bajas tasas de éxito de los cursos para quienes quieren iniciarse en la actividad por cuenta propia sin tener experiencia. Si bien la capacitación es esencial para elevar la productividad y la competitividad, no hay que confundir este pujante impacto indirecto y potencial con el efecto inmediato que los programas de capacitación puedan tener sobre el empleo (De Moura Castro, C., 2002). Las políticas de capacitación y de empleo deben generar una real probabilidad de obtener empleo dentro de un período razonable, a riesgo de ser no sólo ineficaces sino también de provocar una resistencia hacia la formación (sobre otras relaciones entre capacitación y trabajo decente ver el Cuadro 4.2).

## *La capacitación laboral y el campo económico*

Así como el capital cultural en sus diversas formas es fundamental para el desarrollo del trabajo decente, los agentes del campo económico han señalado también su importancia para la productividad y la competitividad de las empresas y de la economía agregada. Sumada a su contribución al empleo, esto ha hecho que tanto las empresas como el Estado intervengan mediante políticas activas ubicando a la capacitación entre sus principales preocupaciones.

### *Capacitación y productividad*

La mejora de la *productividad* está directamente relacionada con el capital cultural, sea objetivado como innovaciones tecnológicas, o adquirido por los trabajadores, quienes deben adecuarse a nuevas formas de producción. La educación general y el proceso continuo de actualización de competencias han cobrado importancia para los sectores económicos en las últimas décadas, debido a que se han generado en el ámbito mundial, por la evolución de los paradigmas productivos, importantes desafíos en términos de productividad. El aporte del capital cultural para integrar a las empresas a ese proceso se evidencia, en primer lugar, en la tecnología misma, que es producto de su desarrollo e incluye a las “tecnologías sociales” plasmadas en sistemas de administración y en nuevos modos de pensar y de hacer, que pueden aumentar las posibilidades de aprovechamiento de los recursos.

Como contracara de esta realidad se debe señalar que estos procesos no se dan en todas las empresas sino en algunos sectores y en firmas de mayor tamaño. Paradójicamente, en estas empresas la innovación de los procesos ha generado efectos contraproducentes sobre el empleo. En América Latina, por ejemplo, no son pocos los casos en que el aumento de la productividad ha redundado en una merma de la demanda de personal o en una polarización que exige competencias superiores en unos pocos sectores, mientras la mayor parte de las empresas que son de menor tamaño subsisten con empleos (o autoempleo) de baja remuneración. Este es un tema que las políticas orientadas exclusivamente a la productividad no deberían descuidar (De Moura Castro, C., 2002).

Finalmente, aun cuando el incremento de capital cultural se presenta como una opción atractiva ante la dificultad de obtener capital económico mediante el crédito o beneficiándose de contextos dinámicos, no se debe creer que uno pueda compensar la ausencia del otro.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> La falta de crédito es uno de los frenos más importantes para la MPyME en América Latina, (a pesar del crecimiento sostenido que están teniendo los programas de microcréditos). Si bien la capacita-

### Capacitación, competitividad y desarrollo

El concepto de *competitividad* es más ambiguo que el de productividad y no puede ser mensurado fácilmente. Esta imprecisión se debe a su origen en el concepto relativo de “competencia”: ser competitivo depende de la “posición relativa”, sea de las empresas dentro de su mercado o de las naciones en el contexto de la economía internacional (Porter, M., 1991), por lo que no se puede definir sin hacer referencia a ese contexto. Aun con estas limitaciones, las ciencias de la administración vienen señalando la relevancia del conocimiento en todas sus formas para incrementar la eficacia y la eficiencia de los procesos en el interior de las empresas. En lo que tiene que ver con las llamadas “estrategias genéricas” de competitividad (Porter, M., 1998), la capacitación es un eje fundamental de las “estrategias de diferenciación”, incrementando el valor agregado y la calidad, así como de las estrategias de “costos bajos”, mediante el aprovechamiento de las “curvas de aprendizaje”.

La capacitación juega también un papel relevante en las “políticas de competitividad” de las regiones y países. Su impacto no se manifiesta tan significativamente en las estrategias de corto plazo, como en las de mediano y largo plazo fundadas en la idea de “competitividad sistémica”. Esta última depende fundamentalmente de dos aspectos: de las formas de organización del trabajo y de la innovación tecnológica (Yoguel, G., 2000) lo que implica pensar en políticas activas más complejas e integradas, relacionadas con la inversión, el desarrollo tecnológico, la integración de sectores y cadenas productivas y la conformación de *clusters*.

Sin dudas es en el marco de la estrategia sistémica donde el capital cultural y las medidas asociadas con su desarrollo cumplen un rol más claro y se tornan más eficientes. El último enfoque es especialmente relevante para esta obra, dado que en América Latina prácticamente todas las políticas de SDE de las últimas décadas han surgido teniendo como objetivo el incremento de la competitividad de regiones o sectores específicos (en algunos casos en el marco de políticas públicas de Desarrollo Local).

Si se concibe el incremento en la competitividad de manera sistémica, es lícito pensar que si las distintas políticas pierden su articulación aparecerán como medidas disociadas de la realidad y serán menos eficientes. Este hecho es más evidente en lo que respecta a las inversiones en capital cultural, que habitualmente mejoran la efectividad de otras políticas pero que por sí solas difícilmente puedan sostener un proceso sustentable de desarrollo. Por ese motivo, los aportes en términos de capital cultural requieren una estrategia de mediano y largo plazo que incluya una visión de su adquisición como un proceso permanente a

lo largo de la vida, articulada con otros campos de política social y económica, y con diversas formas institucionales, integradas de manera vertical y horizontal. También implica desechar las visiones reductivas, que consideran la capacitación solamente como calificación para un puesto específico o bien que por su excesiva generalidad no responde a las demandas de las economías regionales, de los sectores y las empresas.<sup>15</sup>

Otro modo de analizar la funcionalidad de la capacitación en el campo económico es vincularlo al concepto de *desarrollo*, considerado no sólo como desarrollo económico sino incluyendo al desarrollo humano. Al respecto, los distintos modelos de desarrollo han ido incorporando factores que se consideraban “exógenos”: el cambio tecnológico dentro del factor capital y la calidad de los recursos humanos dentro del factor trabajo (Lucas, R., 1988; Barro, R., 1991). Sin dudas en ambos casos el capital cultural resulta fundamental para aumentar la productividad de los factores tradicionales.

El último aporte que merece mencionarse sobre la relación entre el campo económico y el capital cultural, refiere a algunas de las conceptualizaciones recientes de las ciencias de la organización, que coinciden en destacar la función del conocimiento y su proceso de adquisición en los nuevos paradigmas organizacionales (aunque como ya se ha señalado, éstos no sean aplicables a todas las empresas). Excede a este estudio entrar en el debate sobre los “cambios de época” y los cambios específicos en las relaciones entre producción y formación. No obstante conviene señalar que existen distintas teorías acerca de esta “nueva era”. Los más optimistas sostienen una tesis denominada “de la recalificación” que señala que este proceso exige maneras distintas de organizar el trabajo, basado en el manejo de información y la aplicación de conocimientos científicos. Con menor optimismo, otros indican que los saberes adquiridos se volverían rápidamente obsoletos, por la rapidez con que se produce el nuevo conocimiento. Los más pesimistas sostienen en cambio que el capitalismo con-

ción puede mejorar la rentabilidad del capital existente y generar un entorno de negocios favorable y sustentable en el tiempo, no puede suplantar el déficit de capital económico (De Moura Castro, C., 2002).

<sup>15</sup> En el sector de la microempresa (que es fundamental en la generación de empleo y distribución de los ingresos) la necesidad de esta visión sinérgica se hace mucho más evidente, ya que por su vulnerabilidad general requiere no sólo de capital cultural en forma de asistencia técnica o capacitación sino de acciones relativas al crédito y apoyos específicos en el área de comercialización, innovación tecnológica y gestión. Existen en América Latina ejemplos de este tipo de programas integrales entre los que se pueden mencionar el de “Productores Agrícolas” del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en Chile y el “Programa de Calidad Integral y Modernización” (CIMO) en México.

temporáneo acentúa el modelo industrial moderno llevando a la pérdida de calificación absoluta y relativa (la llamada “tesis de la descalificación” sostenida por A. Touraine, 1973). Por su parte la llamada “tesis de la polarización” señala que el capitalismo actual conlleva una mayor heterogeneidad en la distribución de las calificaciones, requiriendo de pocos profesionales altamente capacitados y una gran masa de trabajadores en un proceso de descalificación.

Aunque muchas organizaciones continúan adhiriendo al modelo taylorista-fordista (donde el aprendizaje –o calificación– de cada trabajador equivalía a la internalización de una norma racional de acción previamente definida por un experto), en la actualidad las teorías acerca del “aprendizaje organizacional” postulan que las nuevas organizaciones deben ser sistemas capaces de aprender. Así, mientras el capital cultural individual se adquiere mediante modalidades clásicas de capacitación como los cursos, el aprendizaje organizacional se realiza durante el trabajo, requiriendo una adecuada articulación de las redes internas de conocimientos y de éstas con las redes externas a las empresas. Este paradigma incluye nuevas formas de trabajo en las que el trabajador debería poder enfrentarse a problemas de gestión; tomar decisiones complejas en acción; asumir responsabilidades y participar de manera integral en los procesos. Desde el punto de vista social, este modelo (que se describirá en el capítulo 8), además de reconocer la complejidad del proceso de aprendizaje como proceso de “construcción social”, explícitamente involucra a trabajadores, empresas y al Estado, en sus diferentes etapas.

**Desde la perspectiva del vínculo entre la teoría y el diseño del Programa**, la capacitación fue analizada exclusivamente desde la visión de la competitividad. Se consideró, implícitamente, que el capital cultural puede lograr por sí mismo rendimiento económico, por lo que no se previeron acciones de carácter sistémico. En lo que hace a los conceptos de trabajo decente se consideró necesario incluir a los trabajadores en el diagnóstico del capital humano de las firmas pero no en el proceso de análisis y decisión a que debería dar lugar dicho diagnóstico.