

Grupo 17: Cuestiones metodológicas en el abordaje cualitativo de los fenómenos laborales

TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS ENTRE GENERACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

María Julieta Oddone

FLACSO-CONICET y Universidad de Buenos Aires
Ayacucho 555, Buenos Aires
mjoddone@retina.ar

Lilia Beatriz Chernobilsky

Ceíl-Piette CONICET y Universidad de Buenos Aires
Saavedra 15 4to. Piso, Buenos Aires
lchernobilsky@ceil-piette.gov.ar

1. Introducción

En esta ponencia nos interesa reflexionar sobre los intercambios que se producen entre las diferentes generaciones de trabajadores, particularmente la transferencia de conocimientos en relación a la educación y al trabajo.

El tema de edad y trabajo es actualmente considerado central para la investigación en las sociedades occidentales. La trayectoria en las investigaciones realizadas en relación a la edad y el trabajo han demostrado reiteradamente la discriminación que sufren tanto los trabajadores jóvenes como los de mayor edad en el mercado laboral y que la discriminación por edad (*ageism*) se comprueba en todos o casi todos los países occidentales. Esta situación ha producido una distancia recíproca entre los trabajadores de distintos grupos etarios oponiéndolos y facilitando la generación de representaciones sociales centradas en estereotipos negativos que conllevan marginación, aislamiento, enfermedad psicofísica y una mayor proporción de accidentes laborales.

Los cambios, que se están observando en el sistema productivo y en las nuevas formas de política social y empresarial (posteriores a los 80, los 90 y la actual crisis económica.), muestran la necesidad de generar intervenciones en relación a las edades de los trabajadores y, sobre todo, con respecto a la transmisión de conocimientos entre las diferentes generaciones, que maximiza no solo la integración, sino que mejora el rendimiento, disminuye los accidentes de trabajo y las enfermedades psicofísicas asociadas. Es así que estos nuevos

objetivos y lineamientos en las políticas y las investigaciones están creando nuevas maneras de encarar los trabajos asociados a la problemática descripta, constituyéndose en un tema central en los ámbitos académicos y políticos.

Los resultados de diversas investigaciones llevadas a cabo, tanto en el país como en el extranjero, indican la necesidad de desarrollar políticas activas para mantener la cohesión social en el contexto de los cambios demográficos que implican un rápido envejecimiento de la población. También son importantes los cambios en el peso relativo de los distintos sectores de actividad económica, como así también los cambios tecnológicos que introducen nuevas cuestiones de recursos humanos.

En efecto, en el transcurso del trabajo de campo y del análisis de los datos de la investigación titulada “Los trabajadores de mayor edad en el mercado informal de trabajo. Empleos de proximidad y microemprendimientos productivos. ¿Una alternativa viable al viejismo institucional?” (Oddone, Chernobilsky, Mendizábal, 2011) observamos que en el interior de los emprendimientos, que habían surgido por la segregación ejercida desde el mercado laboral hacia personas de una supuesta mayor edad, se daban relaciones intergeneracionales ya sea entre familiares -padres e hijos, sobrinos- o entre no familiares –capacitación para oficios de nuevos aprendices e incorporación de ayudantes. En este nuevo proyecto nos preguntamos ¿qué características tienen las relaciones entre diferentes edades? ¿qué valores y saberes se intercambian? y fundamentalmente ¿cómo perciben la problemática de la integración, la segregación y el proceso del ciclo vital en relación al mundo del trabajo?

Si bien los microemprendimientos habían surgido por un proceso de segregación de edades desde el mercado formal de trabajo, en su interior se visualizaba la oportunidad de una saludable interacción entre personas de edades diferentes.

Además de la discriminación por edad, la investigación estudia el trabajo como una oportunidad para la interacción entre edades. ¿Cómo y por qué difiere la composición por edades entre las distintas ocupaciones y lugares de trabajo? ¿Trabajar en un ambiente integrado en cuanto a las edades tiende a reducir los estereotipos y prejuicios basados en la edad y a promover la amistad entre las edades? ¿En qué situaciones se desarrollan conflictos entre trabajadores jóvenes y viejos (por ej. sobre cuestiones de antigüedad y privilegio)? ¿Cuán frecuentes son las relaciones de tutoría en las que los trabajadores más viejos ayudan a sus colegas más jóvenes a desarrollar capacidades y confianza?

Esto nos generó la inquietud de estudiar la integración etaria y los diversos tipos de transferencias entre las generaciones en diferentes modalidades de organizaciones empresariales.

2. Objetivos

La presente investigación tuvo como objetivo general realizar un estudio sobre el mercado laboral específico de los trabajadores de mayor edad en relación con trabajadores jóvenes, analizando en profundidad - desde la perspectiva del actor y de la organización- las transferencias intergeneracionales de conocimientos, *savoir faire* y valores en distintos tipos de organizaciones empresariales.

3. Metodología

Para producir el conocimiento obtenido se eligió el estilo de investigación cualitativo, que nos permitió conocer en forma inductiva, holística, naturalista y flexible la perspectiva de los actores respecto de los procesos de las relaciones laborales, de la integración de los trabajadores jóvenes y la transmisión de conocimientos entre trabajadores de distintas edades, a la luz de los contextos conceptuales.

El bagaje teórico correspondiente al proceso de la organización del trabajo y a las teorías sobre características del curso de la vida de los trabajadores y el lugar del saber que ocupa en el trabajo fue utilizado como contexto conceptual y tuvo como función sensibilizar, guiar e iluminar teóricamente aspectos relevantes de los datos e identificar posibles relaciones que de otro modo podrían quedar inadvertidas o no comprendidas, pero de ningún modo se intentó violentar la realidad para que se adapte a los modelos o conceptos, o impedir el surgimiento inductivo de nuevas dimensiones y relaciones que amplíen, enriquezcan o superen el modelo original (Mendizábal, 2006: 79).

La estrategia o tradición elegida es el “estudio de caso múltiple”. Esta estrategia, además de permitir captar adecuadamente la heterogeneidad y el rango de variación existente en la población de estudio determinada y de realizar una selección teórica o hecha a propósito de la investigación cualitativa, facilita la selección deliberada de aquellos casos que se revelan críticos para valorar una(s) teoría(s) ya existente(s) o en desarrollo.

En la selección de los casos se tuvieron en cuenta distintos tipos de organizaciones empresariales de acuerdo al tamaño (micro, pymes y grandes empresas), de acuerdo a su

relación jurídica (empresas familiares y no familiares) y de acuerdo a su vinculación o no a la economía social, integradas por trabajadores pertenecientes a grupos etarios diferentes.

Se relevaron 17 empresas; 7 grandes y 10 pymes, de las cuales, 3 son pequeñas y el resto medianas. Entre las pymes, de acuerdo a su relación jurídica, 5 son empresas familiares. Todas están insertas dentro del mercado formal de la economía. El relevamiento se realizó durante el período 2010-2011.

Las técnicas para obtener la información fueron lectura de documentos, observación participante y entrevistas en profundidad.

El abordaje de las entrevistas, semi-estructuradas, consistió en el uso de relatos hechos por los actores. Se focalizaron en conocer las formas de la integración entre edades en los diferentes tipos de empresas consideradas, las características que asume dicha integración, las formas y métodos que alcanza la transmisión de saberes y las implicancias psico-sociales de tales intercambios.

Para ello se confeccionó una guía que tuvo en cuenta los siguientes datos generales, entre otros:

1. datos de la organización
2. historia y filosofía de la organización
3. características etarias del personal
4. políticas de reclutamiento y edades de salida del personal
5. modo de transmisión de los conocimientos
6. relaciones intergeneracionales (integraciones/conflictos)

La accesibilidad al terreno estuvo garantizada desde el inicio de la investigación. Se contemplaron los aspectos éticos en el transcurso del trabajo de campo, pues las entrevistas se desarrollaron en un ambiente de cordialidad; se explicaron los propósitos del estudio, sus interrogantes principales y el organismo de financiación. En la presentación de los datos se protegió la identidad de los entrevistados, aunque no pusieron reparos en hacer conocer sus identidades.

Los entrevistados eran dueños de empresas, gerentes de recursos humanos, y/o trabajadores de las empresas. Los testimonios fueron grabados, desgrabados, codificados y analizados desde el inicio de la investigación. El análisis fue realizado utilizando la estrategia

computacional (CAQDAS-*Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software*) a partir del programa específico Atlas.ti.

Además, el compromiso con el trabajo de campo garantizó la credibilidad de los datos. Dado que la información del estudio de caso se refiere solo a los casos analizados, es posible transferir las conclusiones a realidades semejantes. La fidelidad de los testimonios archivados, por lo tanto auditables, y la posibilidad de consultar nuevamente a los entrevistados, garantizan la seguridad y la confirmabilidad.

El análisis de los datos se llevó a cabo durante todo el trabajo de campo vinculando interactivamente datos y teoría y teoría y datos.

4. Integración entre edades y transmisión de saberes

La transmisión de saberes profesionales se origina en tres razones esenciales:

- 1) La necesidad de incluirla dentro del debate actual sobre la renovación de las generaciones, que impacta a todos los medios de trabajo, debido a la incidencia del envejecimiento demográfico laboral observado, ligado al propio envejecimiento de las poblaciones. (Oddone, M., Chernobilsky, L., 2005)¹
- 2) La importancia de reflexionar sobre la influencia de las políticas de gestión de la flexibilidad sobre la problemática de la educación y formación en el empleo/trabajo.
- 3) La urgencia de demostrar que aprender un trabajo, tener un puesto de trabajo, resulta de un proceso largo, complejo, que no concierne solamente a la educación formal sino a un colectivo de trabajo y que esto se obtiene del saber hacer de los mayores.

Una estructura social integrada por edad puede ser definida como aquella que no usa la edad cronológica como criterio de ingreso, egreso o participación. Lo contrario se da cuando una estructura hace uso de criterios de edad como barreras, esto es, en alguna medida, segregada por edad. Las barreras para la integración etaria pueden, de muchas formas, ser similares a aquellas que producen la segregación racial. Al estudiar la integración etaria, sería útil considerar la medida en la cual las barreras formales e informales restringen las oportunidades de los individuos de diferentes edades para vivir, trabajar, aprender, recrearse y socializarse juntos. No sólo leyes y políticas explícitas, sino también normas y prejuicios informales, promueven estos tipos de segregación versus integración.

¹ Una estructura laboral es envejecida cuando tiene le 27% de trabajadores mayores de 45 años. Las últimas EPHs muestran un incremento de dicha estructura que ha superado el 33%.

Hay estudios (Riley, 2000) que destacan que la ausencia de barreras estructurales es sólo un componente de la integración etaria. El otro componente es el concerniente a la interacción entre personas de diferentes edades. Una fuerte propensión de los individuos a interactuar exclusivamente con sus pares indicaría segregación etaria. Sólo cuando interactúan con otros de diferentes edades, hablamos de integración etaria.

Los individuos pueden diferir en la cantidad de barreras de edad estructurales que enfrentan y pueden diferir en la frecuencia con que interactúan con personas de diferentes edades. Las organizaciones pueden diferir en la medida en que usan la edad como criterio para la pertenencia o la participación y pueden diferir en la medida en que sus miembros son heterogéneos en relación a la edad.

Comparada con la segregación racial o por género, la segregación por edad todavía no se ha vuelto un tema social o político muy destacado. En efecto, gran parte del pensamiento convencional sostiene que la segregación por edad es “natural” o refleja preferencias individuales. Si la segregación por edad no fuera en verdad problemática y no tuviera consecuencias significativas para los individuos o la sociedad, entonces no habría razón para que los investigadores sociales le presten atención. Pensamos que la segregación por edad modela significativamente las formas en las cuales la gente crece y envejece y que los cambios hacia una integración etaria mayor pueden ser factibles y tener consecuencias positivas.

Las formas significativas en que la integración por edad puede afectar a los individuos y la sociedad incluyen los siguientes aspectos fundamentales:

4.1 Flexibilización del curso de la vida

La literatura sobre el tema destaca la importancia de la “cronologización” del curso de la vida generada en la etapa histórica del Estado de bienestar, en relación a la utilización de la edad para determinar qué tipo de actividades deben realizar los individuos. El Estado, las organizaciones laborales y las instituciones educativas tomaron la edad como criterio para determinar quién está calificado para participar en programas o actividades particulares. Es así, que las barreras de edad produjeron un curso de vida estándar que está separado en tres compartimentos: educación para los jóvenes, trabajo para los adultos que no son viejos y ocio (jubilación) para los viejos. Varios investigadores han destacado las consecuencias negativas de esta rígida organización del curso de la vida, que identifica actividades

particulares con etapas de la vida. Es por ello que han propuesto (Riley, Foner, Riley. 1999) un modelo alternativo que permitiría que el aprendizaje, el trabajo y el ocio estén integrados en las vidas de los individuos a través de todo el curso de la vida. Un requisito crucial, para desarrollar este abordaje más flexible de la organización del curso de la vida, es la integración etaria.

4.2 Alcance de la discriminación por edad.

Los principales factores que explican esta declinación están relacionados con la demanda, particularmente el colapso del empleo. El retiro anticipado que siguió a la reducción de personal muestra que se siguieron dos caminos diferentes: (a) hubo aquellos que, al enfrentar la reducción de personal, eligieron el retiro anticipado como una opción preferible al desempleo; (b) por otro lado, hubo aquellos que fueron efectivamente forzados a él por un mercado laboral hostil. Así, el retiro anticipado fue, para el primer grupo, una bienvenida liberación del empleo y, para el segundo grupo, un refugio de un mercado laboral que los expulsaba. Los factores explicativos clave en esta división social fueron la edad (cercanía a la edad jubilatoria) y nivel de ingresos.

Durante esta fase transicional, el incremento de la salida anticipada del mercado laboral ha reconstruido socialmente a la vejez, que ha pasado a ser una categoría que se extiende desde los 45 ó 50 años hasta la muerte. También ha significado, que los sistemas de jubilaciones públicos ya no son los reguladores clave del retiro.² Otra consecuencia importante del retiro anticipado de la fuerza laboral es que ha favorecido la devaluación de los viejos en el mercado laboral. En efecto, la redefinición deficitaria del envejecimiento ha tenido consecuencias en la forma que los empleadores perciben a los trabajadores maduros y, a su vez, a las oportunidades que les ofrecen de reemplazarse. En verdad hay una cantidad cada vez mayor de evidencia en diferentes países que muestran que los trabajadores de mayor edad son frecuentemente discriminados con respecto al reclutamiento laboral, las promociones y la capacitación (Leicher, 1980; Oddone, 1994; 2006; Walker, 1997). Esto sucede a pesar del hecho de que la edad no es un buen indicador de la capacidad de trabajar y aprender, por lo tanto, la discriminación no es sólo injusta sino además derrochadora de capacidad y potencial económico. En este momento

² El modelo tradicional de la salida de la fuerza laboral a la edad jubilatoria se ha vuelto minoritario; por ejemplo, en Alemania (antes FDR) y el Reino Unido solo alrededor de un tercio de los que ingresan al sistema jubilatorio público lo hacen directamente del empleo.

histórico, el significado social del envejecimiento se transforma y pasa de su asociación con la edad de la jubilación a su asociación con el criterio conceptual de empleabilidad.

La empleabilidad consiste en un conjunto de características individuales que son determinantes para entrar en el mercado de trabajo y tener expectativas de ser contratado o no. La edad y el nivel de escolaridad son características objetivas de la empleabilidad. Existen dos colectivos a los que afecta negativamente la edad: los jóvenes, menores de 29 años y los mayores de 45 años. En cuanto al nivel de escolaridad la exigencia es, como mínimo, el secundario completo.

En este contexto, se hace necesario retomar la conceptualización histórica de *ageism* (viejismo) que se define (Butler, 1987) como un proceso de estereotipar y discriminar sistemáticamente a las personas debido a que son viejas. Y lo asimila a otros tipos de prejuicios tales como el racismo y el sexismo. En otro trabajo (Palmore, 1990), haciendo buen uso del término inglés *ageism* (discriminación por edad), se amplía el concepto y se aplica a los prejuicios con respecto a todo grupo de edad.

La forma más frecuente y seria de discriminación contra los viejos es la discriminación en el empleo (Palmore, 1990). En los casos estudiados, se observa claramente la aplicación del concepto de empleabilidad en las edades de ingreso y egreso de los trabajadores. Hay una tendencia a que ingresen en la franja etaria de los 20 a los 40.

*“...si se tiene que recurrir a fuentes externas, se toman jóvenes que recién se gradúan del secundario, alrededor de los 20 años y que recién comienzan a tener experiencia.”
 La misma informante agrega: “antes no eran rigurosos los conocimientos exigidos, entraban con 13 o 15 años.” (fabricación de papel corrugado)*

...Porque cuando yo arranqué, que arranqué a los 18... Hoy por hoy no arrancan a los 18. Con suerte están arrancando a los 23 a trabajar....(Acería)

...La gente generalmente ingresa entre los 18 y los 40. Esas son las edades habituales para ingresar....(Fabricación de envases para bebidas gaseosas)

...Las edades de reclutamiento para el personal son mayormente entre los 18 y 25 años, pero también ingresan personas hasta 45 aunque son pocos los casos (Empresa tabacalera)

La anticipación de las edades de la salida del mercado de trabajo también es observada como práctica en algunas empresas grandes relevadas. En algunos casos es consecuencia de leyes protectoras pero en otros por concepciones estereotipadas en relación a la edad de los trabajadores (*ageism*)

...a los 60 años se les concede a los trabajadores algo así como una prejubilación especial, les pagan aproximadamente 100.000 pesos para que abandonen el puesto y luego les continúan pagando la mitad de su último sueldo hasta que la persona cumple 65 años y se jubila por el régimen ordinario. (Empresa tabacalera)

5. Integración por edades en el mundo del trabajo

Podríamos esperar que cuando los individuos de diversas edades interactúan y trabajan juntos (integración etaria) disminuyan los estereotipos y los prejuicios.

Una nueva dinámica de la integración entre edades puede observarse en áreas periféricas. En efecto, hemos podido observar que en el contexto de la economía social la integración entre edades en el mundo del trabajo es un hecho.

Como ejemplo, podemos citar una fábrica recuperada de cerámicos³ donde se destaca un fuerte reconocimiento de los trabajadores jóvenes a los trabajadores viejos por su experiencia, conocimientos de los procesos de fabricación y por haber sido los iniciadores de la cooperativa de trabajo, al mismo tiempo los trabajadores viejos se sienten reconocidos por los jóvenes y les agradecen que se hayan sumado a la propuesta. Así la transmisión de saberes se realiza sin tapujos y sin temores

... “Sí, Mario hace mas de 20 años que trabaja en la fábrica y sabe mucho de control de calidad, él me enseñó todo lo que sé” ...

“...los que más años tenemos y conocemos todos los procesos de producción ayudamos y les enseñamos a los que empiezan. Eso es lindo, porque nos sentimos más útiles y más unidos entre todos. Antes cuando estaban los dueños no podíamos hablar con los compañeros que tuviesen uniforme de otro color, así nos distinguían y nos dividían...también entre viejos y jóvenes, nos decían que tuviéramos cuidado que en cualquier momento los jóvenes se quedaban con nuestro trabajo y a los jóvenes que no le preguntaran nada a los obreros mas antiguos porque de ellos no se podía aprender nada”...al momento que cerraron la fábrica y nos tuvimos que unir la diferencia desapareció porque quedamos todos de la misma vereda, a todos nos echaron viejos y jóvenes....”

“...además lo que me gusta es que puedo enseñarles a las chicas que recién comienzan, eso a la gente grande como yo nos hace sentir más útil”

³ Se entiende por fábrica recuperada por los trabajadores aquella en la que, habiendo pasado por un concurso, quiebra, vaciamiento o abandono por parte de los antiguos dueños, todos o algunos de sus trabajadores toman posesión de la misma, restablecen su funcionamiento y reinician la producción. La mayoría de estas empresas adopta una figura legal de cooperativa de trabajo como medio para adquirir su tenencia, explotarla económicamente y gestionar el trabajo. La causa de su recuperación fue la poca posibilidad de reinserción laboral que tuvieron sus trabajadores, en particular, los mayores de 45 años de edad ... *“tengo que destacar que los 260 que volvimos después de que cerró la fábrica, para recuperarla, la mayoría eran compañeros grandes, mayores de 40, eso porque cuando nos echaron a los mas jóvenes quizás teníamos mas posibilidades de encontrar otras fuentes de trabajo, no así los más grandes que ya tenían varios años en la fábrica y mucho miedo de no volver a conseguir un empleo”*

Y también en una incubadora de empresas de Gestión Solidaria del conurbano bonaerense se registran intercambios de saber hacer entre ambos grupos generacionales, particularmente los titulares de microempresas que transfieren conocimientos de oficios a jóvenes e incluso luego son incorporados a los emprendimientos en la medida de su éxito económico. Nos cuenta Oscar que es técnico industrial y titular de una de las microempresas de la red:

“...la mística de esto es la solidaridad, el país va a salir adelante con la solidaridad, si capacitamos a los jóvenes (...) llegamos a los chicos por proyectos adolescentes y, a través de ellos, los tratamos de sacar de la calle para que tengan el hábito del trabajo. En este momento, son diez chicos en un turno de herrería y otros diez o quince en carpintería”...

En el caso de la red de barrios en la Ciudad de Buenos Aires, también observamos la transmisión de saberes entre generaciones, según nos cuenta Mónica:

“...la gente que está en confección tomó los cursos en el INTI, la capacitación para lo que es guardapolvos, porque lo que le dan es cuáles son las características del trabajo terminado. En el trabajo de acá cada uno fue trayendo lo que sabía, pero también las mismas chicas van capacitando a las que van entrando”...

6. El lugar del saber en el proceso de trabajo.

Siguiendo los trabajos de Barbier (1996), el saber distingue entre los conocimientos, las acciones y el conocimiento de las situaciones en la que las acciones se desenvuelven. Mientras los conocimientos refieren a los conceptos y se valida con la veracidad o falsedad de los mismos, los otros tipos de saber (acciones y capacidad de intervenir en determinadas situaciones) se validan por la eficacia de la intervención.

Otro tema importante, se ubica en torno a la génesis y a la dinámica entre los distintos tipos de saberes mencionados. Siguiendo los trabajos de Vergnaud, (1995) diremos que la dialéctica entre sujeto y objeto, la acción y la conceptualización sobre ella, son inseparables. Este proceso de conceptualización de la acción, se opera aún como lo ha demostrado Pastré (2005) en la ausencia de la palabra. Las investigaciones en didáctica Profesional han puesto de manifiesto la existencia de *conceptos en acto* que operan en la acción inteligente de las personas en situaciones de trabajo, permitiéndoles intervenir ante distintas situaciones, sin que necesariamente puedan expresarlo en forma de conceptos orales o escritos.

Esto se halla a su vez relacionado con los procesos de *instrumentalización*, que se llevan adelante en el trabajo con artefactos, tal como lo ha definido Rabardel (1995). Según este autor, los objetos de trabajo suponen esquemas de uso concebidos en su diseño, que son apropiados por las personas en la acción y en este proceso y al mismo tiempo modificados por la acción misma. Esta inclusión de un esquema de uso a un objeto, que lo convierte útil es lo

que se define como *instrumentalización* y que se encuentra en la base de la dimensión cognitiva del trabajo.

Las investigaciones llevadas a cabo respecto del carácter situado de la cognición han advertido a su vez sobre la dificultad de pensar la relación entre saberes académicos y saberes prácticos en tanto proceso de aplicación o transferencia. J. Lave ha demostrado cómo el uso de conceptos matemáticos en la vida cotidiana no surge de la transferencia de lo aprendido formalmente a otras situaciones de la vida diaria sino que es en el propio contexto de lo cotidiano en donde se reconstruyen los saberes que son útiles para la acción.

Por lo tanto, la investigación referida a la interconexión entre distintos tipos de saberes debe necesariamente tomar en consideración cuál es el contexto de producción de cada uno de ellos. Al respecto, es preciso tener en cuenta que si bien puede haber predominancia de un tipo de saber sobre otro en un contexto determinado (esquemáticamente podríamos decir que la escuela es el mundo de los conceptos y el trabajo es sobre todo el mundo de la acción), en todos y cada uno de los ámbitos de la intervención humana, se producen y transmiten tanto conceptos, como acciones, como saberes de situación.

Una aclaración merece el análisis de estos últimos. La capacidad de enfrentarse a situaciones y resolverlas es el producto del dominio de los otros tipos de saberes mencionados. En este sentido, la intervención eficiente en una situación dada es posible a partir del análisis de la misma, fundado en indicadores, en señales o referencias que permiten ubicarla en un tipo particular de situaciones (y esto nos remite a los conceptos, aún cuando se trate como decíamos de conceptos en acto que no necesariamente son posibles de verbalizar sin una mediación externa al sujeto) y al mismo tiempo en el dominio de los saberes de acción que posibilitan la intervención.

En síntesis, el conocer en tanto conducta humana, implica de igual modo que cualquier otra conducta el predominio de algunas de las áreas implicadas y en consecuencia, el resultante de esta acción construye un saber diferenciado. Así, el predominio del área de la mente en el aprendizaje da por resultado un tipo de saber fundado en conceptos. Barbier (1996) llama a este tipo de saber conocimiento. Si el predominio es del área del cuerpo, podemos hablar de saberes de acción y finalmente, cuando el área que sobresale en el aprendizaje es el mundo externo, el producto se expresa en lo que hemos dado en llamar saberes de situación (Spinosa, 2005).

En la medida que definimos el saber como el resultante de una conducta, de la acción de aprender podemos decir que es **la experiencia la que constituye el saber**, tanto la experiencia individual (la conjunción de situaciones vividas y acciones realizadas que conforman la memoria subjetiva en todas sus manifestaciones posibles –conciente o no; verbalizable o no; corporal/sensorial) como la experiencia social (en el sentido que propone Dubet (1994) como la regularidad de las vivencias de los individuos de una comunidad en un plano de análisis intermedio entre el individuo y la estructura social).

Ahora bien, no es el saber en general, ni de la experiencia social histórica que nos interesó profundizar en este trabajo, sino parte de ella, constituida por la experiencia de trabajo y los saberes que se construyen en ella y se transmiten entre los grupos generacionales. En este punto es donde se articulan el conjunto de las precisiones desarrolladas hasta aquí en la medida que los procesos de profesionalización implican entre otras cosas la transformación del saber sobre el trabajo, tanto el saber propio de una actividad, como de las organizaciones y los sujetos. La profesionalización de las organizaciones y las actividades configura itinerarios de profesionalización que se expresan en actividades de formación y de trabajo con regulaciones que responden al modo de profesionalización predominante de cada una de ellas. Estos itinerarios proponen determinadas experiencias a ser vivenciadas por los individuos, y en consecuencia, ponen a disposición de las personas un conjunto de saberes que se hallan explícita (manuales) o implícitamente (transmisión visual, oral, etc.) contenidos en esta experiencia, no es el reflejo especular de lo que las experiencias propuestas en los itinerarios contienen, sino el fruto de la acción individual y colectiva con ellas.

En sus trayectorias de profesionalización, vale decir en las propuestas de educación general y profesional, así como en las formas de organización del trabajo, se constituyen de este modo en el territorio de la *experiencia social de trabajo*, por el que los individuos transitan constituyendo sus experiencias propias, que si bien son particulares, no dejan de ser parte del mismo colectivo intergeneracional. En este sentido, Lave y Wenger hablan de la comunidad de prácticas para referirse a los procesos de participación social, que van transitando las personas y en los cuales van configurando formas distintas de intervenir en esa comunidad. Se establece una relación inseparable entre el entorno y los saberes, de modo tal que la participación periférica, propio de los momentos iniciales de un miembro de un grupo, sólo paulatinamente y con la mediación de los otros va constituyendo formas especializadas de saber vinculados a los aspectos centrales. La profesionalización en este sentido es un proceso

que va del mínimo al máximo involucramiento de los individuos en una comunidad de prácticas. En este mismo sentido los trabajos de Aaron Cicourel (1994), han abonado la tesis de la relación existente entre experiencia y saber.

Lo que observamos en los casos bajo estudio es que la incorporación de saberes (*savoir faire*) propios del trabajo se da de 3 maneras:

- a) Saberes de situación y conocimiento: no hay intercambio generacional. El proceso completo de trabajo está normatizado en forma escrita en manuales operativos. (ejemplo: Laboratorio Medicinal). La transmisión de conocimientos se produce a través de capacitadores internos o externos. (Ver gráfico I)

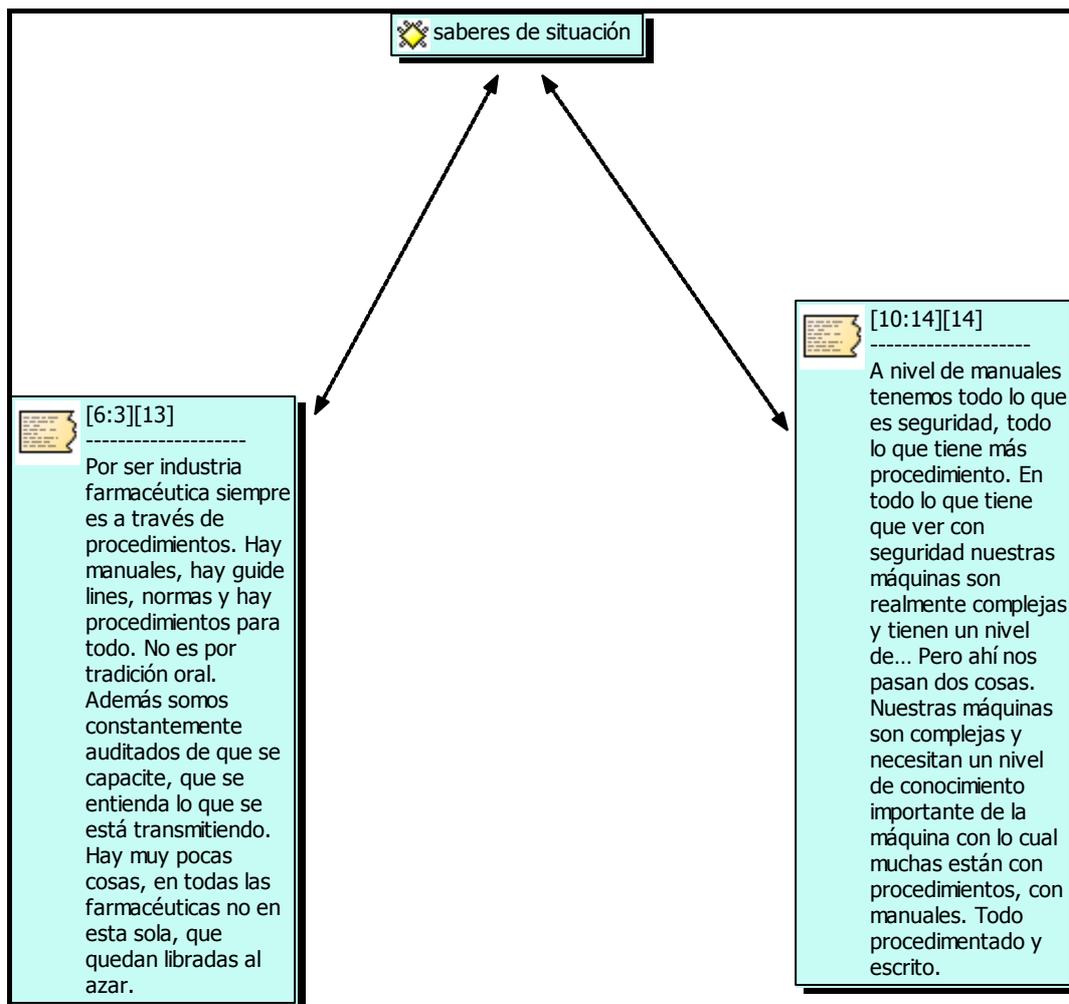


Gráfico I: Ejemplo de red hipertextual enfocada en los Saberes de Situación

b) Saberes de acción: la transmisión pasa a través de la experiencia de los trabajadores más viejos a los más jóvenes. Es el caso de aquellos conocimientos que no pueden ser transmitidos en forma escrita; solo el ojo humano o los sentidos pueden dar cuenta de la acción correspondiente en el proceso de trabajo (Ver gráfico II). Es el caso de unas máquinas en la fabricación de acero que solo el ojo humano va a decir cuando van a pararse o eclosionar o el caso de una empresa de impresiones gráficas:

“...acá tenemos máquinas que pueden ser peligrosas, un segundo de distracción o de desconocimiento puede terminar muy mal, con un accidente importante...”

“...una guillotina (...) a pesar de que te marque la lucecita si no estás canchero termina mal....”

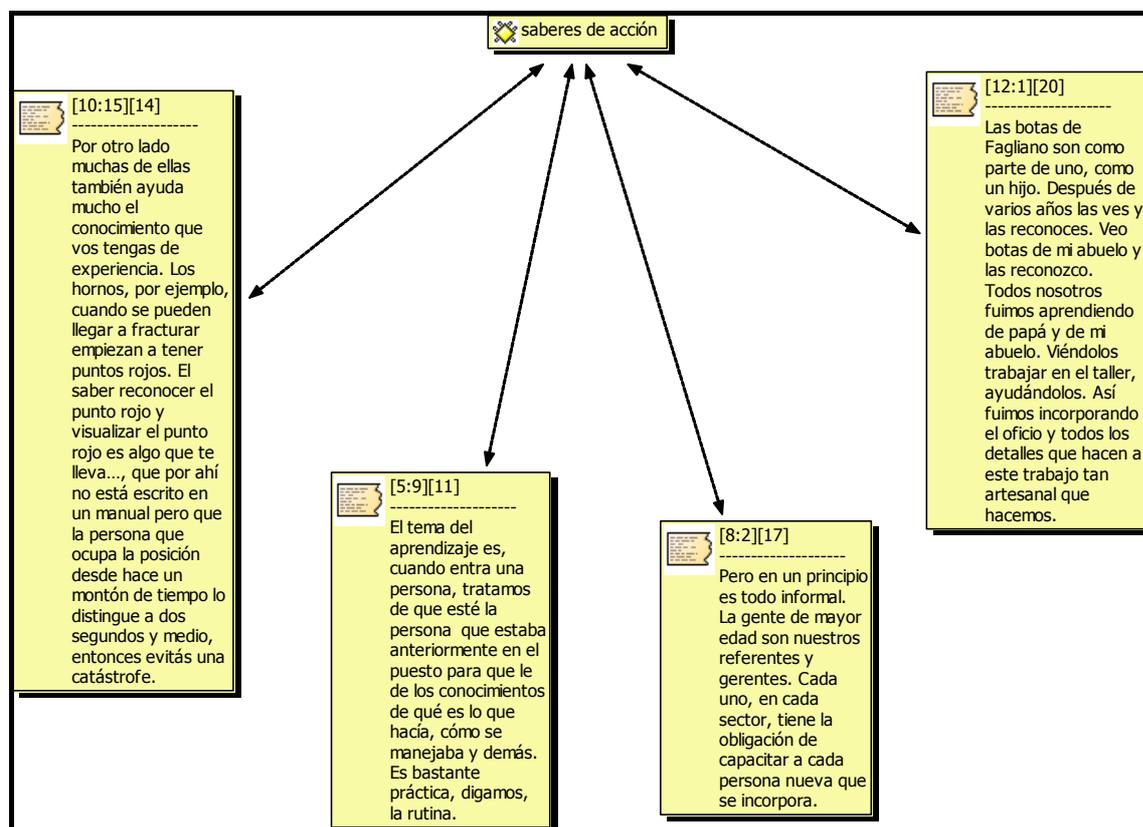


Gráfico II: Ejemplo de red hipertextual enfocada en los Saberes de Acción

c) Transmisión mixta: en algunas empresas se dan las dos formas de capacitación, una parte que tiene la transmisión de ciertos conocimientos que nos dice cómo es la empresa o ciertos trabajos que se hacen con manuales y capacitadores tanto internos como externos y una parte que tiene que ver con el puesto de trabajo que es transmitido por el jefe o por los trabajadores más viejos o más experimentados (Ver gráfico III).

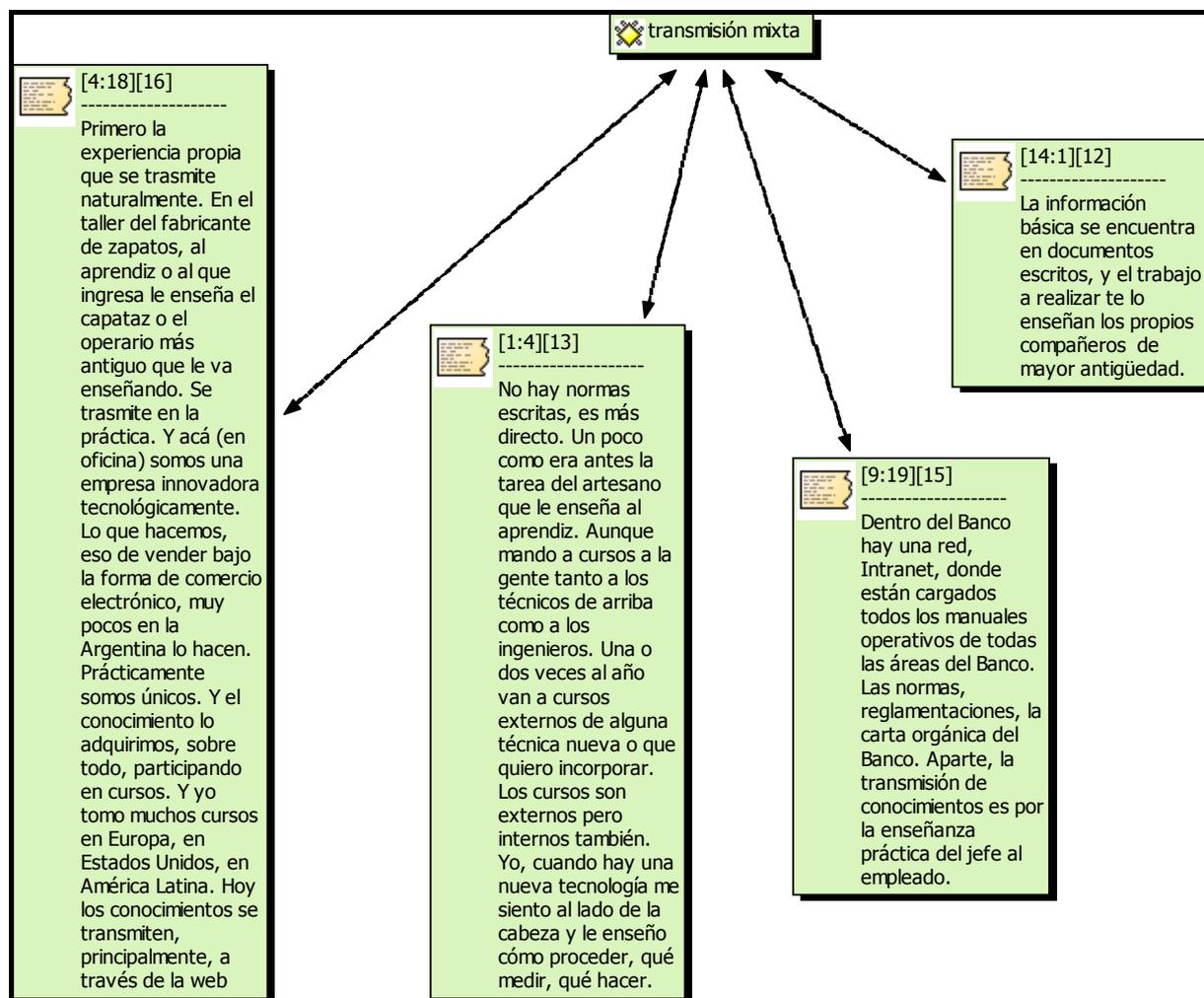


Grafico III: Ejemplo de red hipertextual enfocada en la transmisión mixta

Los intercambios generacionales suelen darse de los jóvenes a los viejos en algunas áreas específicas: computación, nuevas legislaciones, asesoramiento impositivo, etc., producto de un conocimiento adquirido por una mayor educación formal.

Si bien, en el estudio de caso observamos que en el contexto económico-social actual el intercambio intergeneracional de saberes se evidencia y las empresas lo facilitan con actividades extralaborales (encuentros deportivos, fiestas, etc.), en algunas oportunidades aflora el conflicto entre trabajadores de distintas edades. ¿Cuándo y por qué se dan estos conflictos? a) Por cambios de paradigmas: se genera competencia cuando se empieza a notar que hay diferencias en cuanto al crecimiento, en cuanto a la velocidad de desarrollo y/o la velocidad de progreso en la carrera por parte de los más jóvenes. b) por temas gremiales: por

privilegios producto del valor de la antigüedad en el trabajo. Tienen prioridad los trabajadores viejos (ascensos de categoría, realización de horas extras, fechas de vacaciones, etc.). c) “ruidos” en la comunicación intergeneracional: los jóvenes utilizan en determinados trabajos el *e-mail* (empresa tabacalera) mientras que los viejos continúan con formas tradicionales de comunicación. Los jóvenes se quejan que los viejos se niegan a aprender ese nuevo conocimiento.

7. Conclusiones

Las fortalezas de la estrategia metodológica utilizada (Flyvbjerg, 2010) se basan en características que fueron comprobadas durante el proceso de análisis e interpretación de los datos.

- 1- ***profundidad***: los casos analizados han presentado detalle, riqueza e integridad lo que nos permitió comprender el patrón de los intercambios formales e informales, de integración o de conflictos entre las generaciones en las empresas estudiadas con un alto grado de minuciosidad. La profundidad también nos permitió interpretar como a través del concepto de empleabilidad se oculta la discriminación etaria. (sólo ingresa la franja etaria de 20 a 40 de la PEA).
- 2- ***Alta validez conceptual*** Las construcciones teóricas con respecto a la discriminación por edad (ageism) y las conceptualizaciones sobre las teorías pedagógicas ligadas a la transmisión de saberes: de conocimiento, de acción y de contexto o situación, son claramente validadas en una interacción entre teoría y dato y dato y teoría.
- 3- ***Comprensión del contexto y de las causas del fenómeno y del vínculo entre las causas y los resultados.*** La historia del desarrollo de nuestras investigaciones entre la relación edad y trabajo nos mostraron en la época de la flexibilización laboral como las empresas utilizaban la estrategia de la confrontación entre los trabajadores de distintas generaciones para remozar la fuerza laboral por trabajadores con nuevas competencias. Hoy, la profundidad del análisis nos permitió observar que son las mismas empresas las que propician la integración intergeneracional recurriendo a actividades extra laborales. Esto nos evidencia que un cambio dado en el contexto socioeconómico en el país influye en los actores involucrados.

4- Promover nuevas hipótesis y preguntas de investigación. Como es conocido una fortaleza importante en la metodología utilizada es la generación de nuevos interrogantes para futuras indagaciones. Tal vez, nuestra pregunta de investigación nos lleva a pensar en la esencia misma del sistema capitalista. ¿nuevos desarrollos del sistema productivo, mayores desarrollos de las TICs., formas globalizadas del teletrabajo y nuevas crisis de crecimiento y concentración económica del sistema, facilitarán la relación intergeneracional o nuevamente expulsarán a los más viejos del sistema?

En síntesis, el conocimiento obtenido sobre estos casos empresariales es relevante y útil para elaborar recomendaciones tendientes a promover la integración y la solidaridad generacional, mejorar el rendimiento, disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades por stress laboral e incrementar la autoestima de los trabajadores tanto como la conciencia del valor de cada generación.

Bibliografía

ARCE, E., BETES, F. 2007 *El mayor activo. Cómo gestionar la valiosa aportación de los mayores de 55 años en la empresa.* Editorial Almuzara. España

BAARS, J. 2000. "Conflicting Trends in The Netherlands" *The Gerontologist*, Vol.40, Nro.3, Junio 2000 (NuevaYork), Laurence G. Branch, PhD, pp. 302-304

BARBIER, J. (1996) *Savoirs Théoriques et saviors d' action.* París. PUF.

BUTLER, R. 1987. "Ageism", en George MADDOX (Ed.), *The encyclopedia of aging*, Nueva York, Springer, pp. 22-23

CICOUREL, A., 1994. "La cognition distribuée dans le diagnostic médical". En *Sociologie du travail* N° 4/94. 475-498. DUNOUD EDS. Montrouge Cedex.

CHERNOBILSKY, L. 2006 "El uso de la computadora como auxiliar en el análisis de datos cualitativos" en Vasilachis, I (coord.) "*Estrategias de investigación cualitativa*", Ediciones Gedisa, Barcelona, España., ISBN 8497841735.

DUBET, F., (1994) *Sociologie de l'expérience.* Paris : Semil.

FLYVBJERG, B. (2011) "Case Study", In N.K. Denzin and Y.S. Lincoln, Eds. *Handbook of Qualitative Research*, 4th Ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

GUILLEMARD, A. (2000) “Age Integration in Europe: Increasing or Decreasing?” *The Gerontologist*, Vol. 40, Nro. 3, Junio 2000 (Nueva York), Laurence G. Branch, PhD, pp. 301-302

GUILLEMARD, A., JOLIVET, A. (2006) “De l’ emploi des seniors à la gestion des âges” *Problèmes politiques et sociaux* N° 924, La documentation française. Paris.

LAUTMAN, J. (1996) “Risque et rationalité” *L’Année Sociologique*, Vol. 46, Nro. 2, (Paris), Presses Universitaires de France, pp. 273-285

LAVE, J. (1991) *La cognición en la práctica*. Paidós. Barcelona

LEICHER, S. (1980) “La edad y el trabajo” *Revista Criterio*, (Buenos Aires) pp. 490-496

McGOWAN, T. (1996) “Ageism and discrimination” en James BIRREN (Ed.), *Encyclopedia of Gerontology*, Nueva York, Academic Press, pp. 71-80

MENDIZABAL, N. (2006) “Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa” en Vasilachis, I (coord.) “*Estrategias de investigación cualitativa*”, Ediciones Gedisa, Barcelona, España., ISBN 8497841735.

ODDONE, M.J. (1994) “*Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral*”_Serie Documentos de Trabajo Nro.38, Buenos Aires, CEIL-CONICET

ODDONE, M. J., CHERNOBILSKY, L. (2003) “Representaciones sociales de los estudiantes de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA con respecto a los trabajadores de mayor edad”, en Actas del 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (Buenos Aires), cd-rom

ODDONE, M.J., CHERNOBILSKY, L. (2005) “Older Workers in the informal labour market”. En Actas del 18th Congress of International Association of Gerontology. Rio de Janeiro. Brasil. June 26-30

ODDONE, M.J. (2006) “Envejecimiento, empleo y desempleo de los trabajadores de mayor edad. Trayectorias de vida laboral en el capitalismo globalizado” – Tesis doctoral en Antropología, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, inédito

ODDONE, M.J., CHERNOBILSKY, L., MENDIZABAL, N. (2008) “La participación de los trabajadores de mayor edad en el sistema emprendedor” en Actas V Jornadas de Investigación en Antropología Social. Facultad de Filosofía y Letras. Sección de Antropología Social. Buenos Aires. Publicado en cd rom. ISSN 1850-1834.

ODDONE, M.J., CHERNOBILSKY, L., MENDIZÁBAL, N. (2011) “Hacia una política emprendedora para los trabajadores de mayor edad” en José Alberto Yuni (comp.) *La vejez en el curso de la vida*. Ediciones Encuentro Grupo Editor, Córdoba, Argentina, ISBN 978-987-1432-70-7

ODDONE, M.J.y GASTRÓN, L. (2008) “Reflexiones en torno al tiempo y el paradigma del curso de la vida”. en *Perspectivas en Psicología. Revista de Psicología y Ciencias Afines*. Volumen 5 N° 2 Facultad de Psicología.Universidad Nacional de Mar del Plata. pp 1-9

PALMORE, E. (1990) “*Ageism. Negative and Positive*”, Nueva York, Springer Publishing Company

PASTRE, P., (2005) *Apprendre para la simulation. De l’analyse du travail aux apprentissages professionnels*. Toulouse : Octares éditions.

RABARDEL, P. (1995). *Les hommes et les technologies*. Paris: Armand Colin.

RILEY, M. W. y John R. (2000) “Age Integration: Conceptual and Historical Background” *The Gerontologist*, Vol.40, Nro.3, Junio 2000 (NuevaYork), Laurence G. Branch, PhD, pp. 266-270

RILEY, M., FONER, A. y RILEY, J. (1999) “El paradigma de la edad y la Sociedad” en *Handbook of Theories of Aging*, Bengrson & Schaie, eds., Springer Publishing Company, N.Y. pp327-344.

SPINOSA, M., (2005) “Del saber al saber ser. Las calificaciones en el Nuevo escenario de las relaciones del trabajo” en Fernández A., (Comp.) “*Estado y Relaciones Laborales*”. Buenos Aires. Prometeo.

SPINOSA, M., OTERO, S., (2008) “El reconocimiento del valor educativo del trabajo. De la educación de las manos como precepto moral, a la acción como fuente de la conceptualización. En *Revista Novedades Educativas*. N° 207. Bs. As.

VERGNAUD, G. (1995) "Au fond de l’action, la conceptualization” En Barbier, J.M. (dir.)

WALKER, A. 1997. “Combating age barriers in employment”. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

WALKER, A. (2000) “Public Policy and the Construction of Old Age in Europe” *The Gerontologist*, Vol.40, Nro.3, Junio 2000 (NuevaYork), Laurence G. Branch, PhD, pp. 304-308