

# La enseñanza y el aprendizaje del trabajo. Reflexiones acerca de la formación profesional como instrumento de desarrollo local y regional

Work Teaching and Learning. Reflections on professional training as an instrument of local and regional development

Agustina María Manavella <sup>1</sup>

Rocío Belén Martín <sup>2</sup>

Gabriel Suárez Fossaceca <sup>3</sup>

**Resumen:** El artículo apunta a avanzar en la comprensión de la relación aprendizaje-trabajo en el marco de un panel, el cual es entendido como una propuesta de formación profesional llevada a cabo en un contexto de aprendizaje no formal. En el escrito, se reconocen los aportes de diversas teorías que permiten conceptualizar la formación para el trabajo.

Se analizó lo trabajado en un panel de formación profesional como instrumento de desarrollo local y regional. Dicha actividad se llevó a cabo en el marco de una diplomatura ofrecida por una universidad de la provincia de Córdoba.

<sup>1</sup> Licenciada en Psicopedagogía. Becaria Doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Villa María. Villa María, Córdoba, Argentina. Correo electrónico: agumanavella@gmail.com.

<sup>2</sup> Doctora en Psicología. Licenciada en Psicopedagogía por la Universidad Nacional de Río Cuarto. Investigadora Asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en el Centro de Investigaciones y Transferencia de Villa María. Docente de la Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, Argentina. Correo electrónico: rbmartin@unc.edu.ar.

<sup>3</sup> Magíster en Administración Pública. Magíster en Desarrollo Económico. Licenciado en Administración. Docente de la Universidad Nacional de Villa María. Decano del Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Villa María. Córdoba, Argentina. Correo electrónico: lic.gabrielsuarez@gmail.com.

*Diálogos Pedagógicos*. ISSN en línea: 2524-9274.

Año XVIII, Nº 36, octubre 2020 - marzo 2021. Pág. 1-13.

DOI: [http://dx.doi.org/10.22529/dp.2020.18\(36\)01](http://dx.doi.org/10.22529/dp.2020.18(36)01) / Recibido: 28-12-2019 / Aprobado: 21-09-2020.



Artículo publicado bajo Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar.  
© Universidad Católica de Córdoba.

Los resultados obtenidos permiten reconocer que el panel analizado se constituye en un valioso aporte a la hora de pensar en las propuestas de formación profesional, ya que promueve instancias de interacción y se constituye como un espacio de co-construcción social del conocimiento y, además, ofrece formación vinculada a aspectos pedagógicos y didácticos específicos de la educación para el trabajo.

**Palabras clave:** educación informal, educación no-formal, formación profesional, diplomatura.

**Abstract:** The article aims to delve into the understanding of the learning-work relationship within the structure of a panel, which is understood as a proposal of professional training carried out in a context of non-formal learning. The paper recognizes the contributions of various theories that allow conceptualizing training for work. The work in a professional training panel, as an instrument of local and regional development, was analyzed. This activity was carried out during the teaching of undergraduate-level classes, offered by a university in the province of Córdoba. The obtained results allow us to recognize that the analyzed panel constitutes a valuable contribution when thinking about the proposals for professional training, since it promotes instances of interaction and it constitutes a space for social co-construction of knowledge, offering training linked to specific pedagogical and didactic aspects of work education.

**Keywords:** informal education, non-formal education, professional training, bachelor's degree.

---

## Introducción

Diversos constructos nos permiten pensar y conceptualizar la formación para el trabajo. El presente escrito enfatizará las particularidades del aprendizaje profesional y hará mención a la importancia que adquieren ciertos rasgos de los contextos no formales e informales.

Lave y Wenger (1991) comienzan a trabajar sobre una teoría situada del aprendizaje. Estos autores conciben el aprendizaje como un proceso en el que el conocimiento se construye socialmente e implica un rol productivo e interactivo entre maestros y aprendices, con artefactos propios de cada trabajo que van definiendo el contexto de acción (Julien, 1997; Martín, 2016).

Interesados en el aprendizaje del trabajo, Collins, Brown y Newman (1989) y Collins y Kapur (2014) describen las particularidades del aprendizaje de oficios y destacan la relación entre experto y aprendiz. Manavella, Martín y Donolo (2020) plantean que, en el aprendizaje de oficios, el desarrollo de prácticas expertas se

adquiere a partir de un proceso gradual, mediante una enseñanza basada en la observación, el entrenamiento y la aproximación a prácticas diversas y de creciente complejidad.

Collins y Kapur (2014) sostienen que, en los procesos de aprendizaje del trabajo que acontecen en contextos no formales, el experto adquiere un rol importante. El maestro -experto en el oficio de enseñar- se constituye en el responsable de brindar atención personalizada al aprendiz, de seleccionar las tareas y problemas a resolver y de considerar las técnicas a enseñar, de manera tal que los participantes puedan resignificar lo aprendido en la variedad de trabajos que les serán demandados.

Chaiklin y Lave (2001), interesados en los estudios sobre el aprendizaje y la actividad en la práctica, plantean que las prácticas laborales se transmiten en espacios que exceden las instituciones educativas convencionales. En este sentido, Feroso (1997) define la educación no formal como un sistema que presenta intenciones educativas y propuestas de formación dirigidas a personas de diversas edades. Dichos programas están orientados a producir efectos a corto plazo y son considerados importantes para facilitar aprendizajes en grupos particulares de la población. La participación en estos espacios se origina en función de intereses y necesidades personales.

En el presente escrito, se hará hincapié en las funciones de los contextos no formales relacionadas con el trabajo, ya que se refieren a acciones dirigidas a la profesionalización de la acción y del efecto de trabajar y promueven el aprendizaje de destrezas y habilidades dentro de una ocupación determinada (Trilla et al., 2003; Martín, 2014).

Los contextos de aprendizaje informales refieren a todos aquellos espacios en los que la educación acontece de manera indiferenciada y subordinada a otros procesos sociales. Es un proceso que dura toda la vida, en el que las personas adquieren y acumulan conocimientos, habilidades y actitudes, desarrollan sus intereses, motivación y competencias sociales mediante las experiencias cotidianas y su relación con el medioambiente (Bell, 2009; Martín, 2014).

### **Aspectos metodológicos**

La investigación cualitativa tiene una larga y reconocida historia en las ciencias humanas y se emplea en diversas disciplinas para el estudio de las relaciones sociales. Los investigadores cualitativos estudian las cosas en su situación natural y tratan de entender o interpretar los fenómenos en términos de los significados que la gente les otorga (Denzin & Lincoln, 1994; Flick, 2004).

Tomando como referencia los aportes de la Teoría Situada, se analizó lo trabajado en el panel "La formación profesional como instrumento del desarrollo local y regional: vinculación con los sectores socio-productivos", entendiéndolo como un contexto de aprendizaje no formal de formación profesional. Dicha actividad se llevó a cabo durante el dictado de una diplomatura ofrecida por una universidad de la provincia de Córdoba. El objetivo de la diplomatura es ofrecer capacitación

pedagógico-didáctica a talleristas, instructores y docentes que se desempeñan en el ámbito de la capacitación laboral.

Los destinatarios de la diplomatura fueron, en su mayoría, talleristas que se desempeñaron como formadores en oficios tradicionales tales como: peluquería, cuidado de adultos mayores, electricista, gasista, construcción, entre otros.

En el presente escrito, se intentará abordar las experiencias de aprendizaje de los participantes del panel a partir de la indagación de puntos de vista de los actores locales y de sus realidades socio-productivas. El panel estuvo moderado por un especialista en administración pública y en desarrollo local y regional (M). Participaron de la actividad referentes de diversos sectores productivos. Los panelistas fueron un ingeniero en sistemas y presidente de una empresa cordobesa que ofrece servicios tecnológicos (P1); un coordinador del área de formación profesional de una organización sindical (P2); un trabajador de una empresa de energía eléctrica (P3); la coordinadora de un consejo sobre política energética, que -además- se desempeña como consultora sobre gestión sustentable para empresas y organizaciones (P4); una maestra encargada de la dirección de una producción agropecuaria (P5) y un secretario de un ministerio de industria (P6).

La herramienta de recolección de datos fue la observación no participante. Se tomaron notas de campo sobre las exposiciones de los panelistas, como así también sobre las instancias de debate e interacciones entre panelistas y participantes ocurridas durante la jornada.

## **Resultados**

A partir del análisis de las temáticas desarrolladas en el panel y teniendo en cuenta los planteos teóricos mencionados, se analizó la articulación aprendizaje-trabajo. Para ello, se tomaron como referencia las siguientes dimensiones: 1- formación permanente y 2- co-construcción del conocimiento en el aprendizaje del trabajo.

### **1- Formación permanente**

Uno de los puntos que se trabajó durante la jornada fue el referido a la necesidad de capacitación laboral continua. En relación a este apartado, se hará alusión a la importancia de la formación permanente atendiendo a dos cuestiones: a) los nuevos empleos y su actualización permanente y b) las propuestas para la formación profesional. A continuación, se desarrollará cada uno de estos aspectos mencionados.

#### *a) Los nuevos empleos y su actualización permanente*

Quienes participaron del panel remitieron a propuestas de formación profesional ofrecidas en ámbitos educativos formales y a actualizaciones y capacitaciones que se ofrecen en contextos no formales de formación para el trabajo.

Respecto a las diversas propuestas de formación propias de los ámbitos formales, uno de los panelistas hizo hincapié en la importancia de establecer una articulación entre las empresas y los institutos de formación superior, de manera tal que los perfiles académicos de los egresados respondan a las demandas de trabajo que el sector productivo requiere. En este sentido, P1 expresó:

*Lo que venimos trabajando hace varios años con el sector académico es que aparezcan articulaciones, programas, formaciones alineadas a las que el sector privado está demandando. Ya no es únicamente ingenieros en sistemas, licenciados, sino que hay mucha demanda en perfiles mucho más técnicos: diplomaturas, tecnicaturas de un año, de dos años, que generan una posibilidad laboral concreta [...] el desafío nuestro es formar competencias, habilidades, capacidades. Las demandas hoy son a corto plazo.*

A partir del fragmento recuperado, se puede apreciar que -en los últimos años- se han modificado las demandas de empleo. En la misma línea de lo expresado por el panelista, diversas personas que asistieron a la jornada en calidad de cursantes manifestaron sus inquietudes respecto a las capacidades y competencias laborales que se enseñan y transmiten en el trayecto de la diplomatura y en relación a la valoración de la formación continua por parte de los diversos sectores productivos e industriales.

Por otra parte, un grupo de panelistas resaltaron las propuestas de formación para el trabajo ofrecidas en contextos de educación no formales. Al respecto, P4 expresó:

*Creemos que no solamente los grados académicos universitarios son necesarios, sino fundamentalmente los trayectos formativos, para formar equipos de trabajo [...] acá hay docentes que están relacionados al área de la salud y al acompañamiento y en esa área y esas capacidades en particular son aquellas que cada vez requieren de mayor oferta laboral, son las capacidades y las habilidades interpersonales o de relacionamiento personal.*

En esta misma línea, P2 enfatizó la importancia que adquiere la capacitación permanente no solo para estar al tanto de las actualizaciones propias de cada rubro de trabajo, sino también como una manera de adquirir habilidades e idoneidad a la hora de ofrecer un servicio:

*En cuanto a las construcciones, creemos que hay que formar, hay que desarrollar mucha capacitación vinculada a las nuevas tecnologías. Porque la verdad es que es muy tradicional, es muy artesanal el proceso constructivo y es necesario mejorarlo para que esas nuevas tecnologías sean accesibles [...] En nuestro sector, se valora la formación, con la tarjeta "soy constructor" se le van cargando todas las formaciones profesionales y las capacitaciones que van realizando los trabajadores del sector y eso, a la hora de ser contratado, también se lo considera.*

Por último, se encuentran aquellas personas que participaron del panel y que, sin hacer distinción entre las ofertas de capacitación formales y no formales, recalcaron la importancia de la formación continua. Al respecto, M expresa:

*La formación profesional tiene que ver con estos sectores novedosos que están en creación de empleo. Para el futuro, estamos viendo creación de empleo y la lógica de pensar en recambio de empleo, de perfiles. La construcción se ve hacia adelante con alguna dificultad institucional, en términos de ofrecer formación sobre las nuevas tecnologías, pero -en los sectores tradicionales- se ven lógicas de reemplazo.*

A partir de este fragmento, se puede apreciar la necesidad de actualización y formación permanente para, por un lado, responder a las demandas de los nuevos empleos y, por otro, atender a las modificaciones e innovaciones que van configurando nuevas maneras de realizar el trabajo en cada rubro. Al respecto, Ermida Uriarte (2001) plantea que, en la actualidad, con la difusión de las tecnologías comunicacionales e informáticas y el advenimiento de la sociedad del conocimiento, la capacitación continua es reconocida como un factor de empleabilidad y se erige como un elemento central en las políticas de empleo. En este sentido, la formación permanente posibilita que los trabajadores presenten aptitudes para la polifuncionalidad, se superen constantemente, desarrollen sus capacidades y competencias y se mantengan al día con las nuevas calificaciones tecnológicas.

Las expresiones de los panelistas permiten reconocer que, si bien un grupo de ellos mencionó propuestas de formación propias del ámbito formal mientras que otros hicieron alusión a las capacitaciones ofrecidas en espacios no formales, todas las personas que participaron del panel destacaron la importancia que adquiere la formación permanente como una manera de responder a los nuevos perfiles de trabajo demandados. Sin importar el nivel de formalidad que las propuestas de educación para el trabajo presenten, los panelistas mencionaron la importancia que adquiere la capacitación laboral para la formación en capacidades y habilidades interpersonales, como así también para el aprendizaje y desarrollo de competencias laborales que promueven un perfil de trabajo articulado a las nuevas demandas de empleo.

#### *b) Las propuestas para la formación profesional*

En cuanto a las propuestas de capacitación permanente, los participantes del panel mencionaron la importancia de ofrecer instancias de formación en diversos rubros laborales, conforme a las demandas y necesidades de las personas que solicitan formación para el trabajo. Al respecto, P3 expresó:

*Hemos incorporado el año pasado un aula móvil que recorre con ofertas totalmente gratuitas las localidades del interior [...] trabajamos con gente de 18 a 60 años, hacemos talleres para aquellas personas que no tienen trabajo o que vienen con una "mochila" con pocos conocimientos, para capacitarlos y que puedan tener nuevas herramientas y oportunidades [...] empezamos a trabajar sobre la mejora de esa persona que estaba trabajando en el sector, incorporándolo a nuevas tecnologías, la terminalidad de estudios secundarios.*

Al retomar el fragmento citado, puede observarse que, en el sector energético, se ofrecieron capacitaciones para el trabajo en función de las diversas deman-

das y necesidades que presenta la población. Por un lado, se ofreció formación a aquellos trabajadores del rubro que necesitaban actualizar sus conocimientos respecto a la aplicación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. Por otro, se brindaron instancias de formación a las personas que se encontraban sin empleo y necesitaban acceder a capacitaciones para el trabajo, como una manera de construir conocimientos, habilidades y técnicas que les permitieran desenvolverse en un determinado rubro.

Respecto a las capacitaciones que se ofrecieron en el sector energético y tuvieron como destinatarios a aquellas personas que ya se encontraban trabajando en el rubro, se aprecia que la oferta educativa apuntó no solo a la actualización y la formación permanente en relación al trabajo que las personas se encontraban realizando, sino que -además- se ofrecieron otras propuestas vinculadas a la educación formal. En cuanto a las capacitaciones destinadas a personas que aún no tenían empleo formal, se reconoce que se priorizaron las necesidades y motivaciones de quienes demandaron la formación para el trabajo sin que la edad, el lugar de residencia y los conocimientos previos que presentaban los participantes se constituyeran en impedimentos para acceder a las capacitaciones ofrecidas.

Al igual que en el sector energético, las propuestas de formación para el trabajo en el sector de la producción de alimentos apuntan a satisfacer las necesidades de las personas que demandan dichas capacitaciones. Al respecto, P5 expresó:

*Nosotros tenemos que mirar qué necesitan, qué podemos convenir con ellos, con el municipio. Hay que convenir con ellos y acercarse para poder establecer cuáles son las necesidades. Es muy embromado y creo que al final no tiene buen resultado armar módulos, armar propuestas que son las que yo creo que esa comunidad, o a mí me parece que estaría bueno.*

El fragmento permite reconocer cómo la panelista enfatiza la importancia de adaptar la propuesta de formación en función de las necesidades, intereses, demandas y motivaciones de quienes participan en las capacitaciones ofrecidas. En este sentido, se considera pertinente mencionar que, a la hora de seleccionar los contenidos a trabajar en estos espacios de formación laboral, cobran relevancia otras cuestiones. En el caso de las capacitaciones en oficios que se ofrecen desde una organización sindical, se apunta no solo a atender las expectativas y necesidades de quienes solicitan formarse para un empleo, sino que -también- los contenidos abordados en dichas propuestas formativas respondan a las demandas del sector industrial, de manera tal de capacitar a los aprendices para que puedan cubrir diversos puestos de trabajo. Al respecto, P2 manifestó:

*Nosotros venimos haciendo formación profesional con la fundación desde hace veinte años y lo hacemos de manera más bien informal, en función de la demanda de las personas y apoyando un poco a los requisitos que tiene la industria en cuanto al mejoramiento.*

En el discurso de las personas que participaron del panel, se aprecia que las propuestas de formación para el trabajo que se ofrecen en Córdoba apuntan a diversos temas. Por un lado, a la formación permanente de personas que ya se

encuentran trabajando, a las que se les ofrece no solo formación vinculada con la labor que desarrollan, sino también otras propuestas de educación formal que fomentan, en los empleados, la terminalidad de sus estudios secundarios. Por otra parte, propuestas de formación destinadas a aquellas personas que se encuentran desempleadas, de manera tal de ofrecerles recursos y conocimientos que les permitan desempeñarse en una actividad laboral determinada.

A partir del discurso de los panelistas, se reconoce que algunas propuestas de formación laboral parten de atender y responder a las necesidades e intereses de las personas que solicitan dichas instancias educativas.

Por otra parte, un grupo de panelistas mencionó que el principal desafío actual de las propuestas de formación para el trabajo remite a la enseñanza e implementación de energías renovables y al cuidado del medioambiente. Al respecto, P4 expresó:

*En cuanto a las energías renovables y nuevas tecnologías, el desafío que tenemos es estar actualizados respecto de lo que se está generando en el contexto laboral. Como docente, poder sugerir que para poder llegar a ser un instalador de generación distribuida tengo que cumplir un trayecto formativo y hoy en Córdoba no se está dictando.*

En la misma línea a lo planteado por P4, P6 manifestó:

*Hay que acompañar esos procesos y avances tecnológicos, estamos recorriendo una nueva revolución industrial, científica y tecnológica que viene a cambiar la forma en que lo hacíamos y la forma en que lo pensábamos [...] ¿cómo enfrentamos eso? agregando valor, enfocándonos en el desarrollo regional sustentable, amigable con el medioambiente, inclusivo, especializado.*

A partir de los fragmentos recuperados, se aprecia que, para los panelistas, no basta solo con ofrecer capacitaciones laborales que promuevan la actualización y el conocimiento de las nuevas tecnologías y las maneras actuales de desarrollar diversas labores. Además, resulta imprescindible que, en estos trayectos de formación profesional, se promueva la concientización respecto al desarrollo de trabajos mediante prácticas y la implementación de recursos que protejan el medioambiente.

## **2- La co-construcción del conocimiento en el aprendizaje del trabajo**

En relación a la construcción colectiva del conocimiento para el trabajo, se observa que los panelistas les asignan diversas funciones a los talleristas, ya que los denominan "expertos en el rubro" o "encargados de enseñar el oficio". Así, P3, enfocado en el sector energético, les adjudica, a los formadores para el trabajo, la función de transmitir conocimientos y capacidades para que las personas puedan desempeñarse en dicho rubro. Al respecto, el panelista expresó:

*La importancia del docente para que transmita las capacidades y las herramientas para que puedan salir con esos conocimientos. ¿Qué pasa en la elec-*

*tricidad domiciliaria si ese alumno no puede decodificar qué va a comprar a la hora de comprar una térmica y no reconoce los sellos que están estandarizados?*

Se advierte que el panelista reconoce al formador en estos espacios como una persona que ayuda en la construcción de conocimientos, habilidades y capacidades y que enseña sobre la manipulación y el uso de herramientas propias del oficio. Avanzando en este punto, los panelistas 5 y 6 reconocen que, en esta co-construcción de conocimientos, cobra relevancia la actualización del docente en relación a los avances tecnológicos con los que actualmente se realizan determinadas labores, de manera tal que la formación para el trabajo se realice en función de las actualizaciones que el sector industrial demanda. Al respecto, los panelistas expresaron:

*Ustedes están formando profesionales, a personas que tienen que ir a buscar un trabajo y tienen que tener las herramientas necesarias. Si ustedes se ponen a ver, el campo tiene tecnología, innovación, las TIC llegaron para quedarse y si hoy somos antiguos a lo que van a ser mañana todos los avances... en eso tenemos que estar atentos, tenemos que abrir nuestras cabezas. (Relato de la panelista 5)*

*Si ustedes pueden generar conocimientos para que sus alumnos puedan explotar al máximo los recursos que tienen y aprovechar los recursos que le están siendo provistos, va a haber un desarrollo más sustentable, equitativo, y esa igualdad de oportunidades se transforma en más trabajo [...] tenemos que estar pensando un poco más diferente de la forma tradicional de la que estábamos pensando cómo transmitir conocimientos, para poder enfrentar los desafíos que vienen. (Relato del panelista 6)*

Además de la actualización del formador en relación a la implementación de las tecnologías para desarrollar diversas labores, los panelistas también recalcaron la importancia que adquieren ciertas competencias personales y sociales que participan en la construcción social de conocimientos propios de un determinado oficio. Al respecto, P6 expresó:

*Debemos acentuar la cuestión humana en la gente que está al frente nuestro en las clases. Primero, pensamiento crítico: la capacidad de hacernos preguntas, tener esa habilidad, crearla, inculcarla, trabajarla. El segundo punto, saber comunicar: tenemos que enseñar a generar empatía en el otro, a través de la comunicación, resolver problemas creativamente, ser innovador, fomentar dentro del aula los juegos, la pasión y el propósito, ¿para qué queremos aprender lo que estamos aprendiendo? La tercera, la colaboración: el trabajo en equipo, la manera que interactuamos entre nosotros, el entender que uno solo ya no basta, esto hay que hacerlo en un grupo de trabajo.*

A partir de las expresiones de quienes participaron del panel, se puede apreciar que, en los espacios de formación para el trabajo, resulta necesario que el experto que está a cargo de la enseñanza de un determinado oficio esté al tanto de las actualizaciones y modalidades innovadoras con las que actualmente se lleva a cabo dicha labor. Por otra parte, resulta necesario que el tallerista propicie

el aprendizaje de oficios mediante espacios de diálogo e intercambio, de manera tal que el aprendizaje del trabajo se construya colectivamente, en interacción con otros aprendices, con personas especializadas en el rubro y mediante el uso de herramientas y maquinarias propias del oficio.

### **Algunas consideraciones finales**

Las dimensiones analizadas en el estudio permiten reflexionar respecto a diversos aspectos que configuran la relación aprendizaje-trabajo en el marco de las capacitaciones en oficios.

Respecto a la primera dimensión abordada en el escrito, se reconoce que la formación permanente -independientemente del contexto educativo en el que se lleven a cabo las capacitaciones- se constituye en un recurso que atiende tanto a los perfiles laborales demandados por las industrias y el sector productivo como a los requerimientos, necesidades e intereses de quienes participan en las capacitaciones. La enseñanza y transmisión de prácticas laborales sustentables que promueven el cuidado del medioambiente se constituyen en los desafíos actuales de la formación profesional. En este sentido, Heras I Trias (1997), desde la pedagogía ambiental, como Dieleman y Juárez-Nájera (2008), desde las ideas de Educación Sustentable, plantean que resulta necesario que los formadores atiendan a la educación para el trabajo y a la problematización y cuidado del medioambiente y promuevan, en quienes participan de la capacitación, actitud crítica, toma de decisiones participativas y posiciones respecto a la modalidad de abordar diversas labores en concordancia con el cuidado ambiental.

En cuanto a las funciones asignadas por los panelistas a los formadores de las capacitaciones laborales, cobran relevancia los aportes de Lave y Wenger (1991) y de Collins y Kapur (2014), ya que nos permiten pensar el aprendizaje de oficios a partir de la construcción social de conocimientos y de la práctica situada, porque posibilitan que el oficio sea aprendido mediante instancias de diálogo e intercambio, a través del trabajo en equipo basado en la resolución de problemas reales, a partir de la construcción de habilidades y destrezas, del aprendizaje de técnicas, de la manipulación de herramientas y del contacto con la tecnología que se requiere para realizar una determinada labor.

A partir de las observaciones no participantes y de las notas de campo que se realizaron en el marco del panel, se reconoce que, en el rubro de la construcción, los trabajadores aún realizan su labor de manera tradicional. En este sentido, se constituye en un desafío generar instancias de capacitación en el ámbito de la construcción, de manera tal de formar a los trabajadores del rubro en la accesibilidad a los nuevos recursos tecnológicos vinculados al oficio que desempeñan.

Por otra parte, se reconocen como propuestas de formación superadoras aquellas ofrecidas en los ámbitos tecnológico, agropecuario e industrial. En estos rubros, a través de diversas instancias de capacitación, se persigue la formación de los trabajadores basada en competencias, habilidades y conocimientos, sin perder de vista los perfiles laborales demandados por las empresas ni la importancia de formar en prácticas laborales que impliquen preservar y cuidar el medioambiente.

El panel analizado se constituyó en una instancia de aprendizaje co-construido que promovió el diálogo y la generación de preguntas y se abordaron reflexiones de manera colectiva. Dicha instancia resulta un valioso aporte a la hora de pensar las propuestas de formación para el trabajo, ya que, tomando como referencia los aportes de Petrus (1997), la finalidad de los contextos de capacitación laboral es educar para el trabajo formando a los participantes en la actividad y en valores profesionales y promoviendo el desarrollo de habilidades y la adquisición de competencias que les permitan insertarse y desempeñarse en el ámbito de las relaciones laborales. De esta forma, a partir de instancias de formación como el panel analizado, las capacitaciones en oficios ofrecidas no quedarán supeditadas exclusivamente a la experiencia que adquirieron los formadores en los rubros laborales en los que se desempeñan, sino que, además, quienes enseñan un determinado trabajo contarán con formación específica vinculada a aspectos pedagógicos y didácticos, de manera tal que les permitan pensar y enriquecer sus programas y prácticas de enseñanza mediante la participación y el diálogo en torno a problemáticas específicas de la formación profesional, en función de las necesidades de quienes asisten a la capacitación y de los nuevos perfiles laborales demandados.

El análisis de lo abordado en el panel permite reconocer la importancia de rediseñar políticas educativas destinadas a formadores en oficios en las que se contemple la actualización del formador respecto a los avances tecnológicos y la implementación de recursos sustentables para llevar a cabo los diversos trabajos propios del rubro, de manera tal que el formador construya, con los aprendices, habilidades profesionales a partir de trabajos genuinos, con prácticas actualizadas y en función de los trabajos demandados por la sociedad. Por otra parte, resulta necesario que, en las instancias de capacitación a talleristas, se promueva la formación en cuestiones didácticas y en habilidades socioemocionales para que los formadores en oficios puedan reconocer a los sujetos de aprendizaje, sus necesidades, intereses e inquietudes y, en función de ellos, adaptar las propuestas de capacitación laboral. En este sentido, se advierte la importancia de generar propuestas de formación a formadores en oficios en ámbitos que excedan la educación formal, atendiendo -principalmente- a la relación y articulación entre aprendizaje, educación y empleo.

El presente estudio se realizó tomando como referencia aportes teóricos vinculados al campo de la educación y atendiendo a las particularidades que adquieren los procesos de enseñanza y aprendizaje del trabajo en contextos de capacitación laboral. Sería relevante que, desde disciplinas vinculadas a la economía y la informática, se promuevan y generen instancias de discusión respecto a las posibilidades y limitaciones de incorporar innovaciones tecnológicas tanto en la formación como en el desarrollo de diferentes prácticas laborales vinculadas a diversos oficios.

Respecto a las limitaciones del presente estudio, corresponde mencionar que los análisis del escrito se realizaron tomando como referencia lo abordado en el panel y se desarrollaron en función de las profesiones de los panelistas y de quienes participaron de dicha instancia de capacitación. Se considera relevante avanzar

en el estudio de la importancia que adquieren estas propuestas de formación a formadores en diversos oficios. Resultaría interesante generar instancias de debate y reflexión en función de las particularidades que adquieren la formación en oficios y las propias prácticas de trabajo en tiempos de pandemia, como así también respecto a la incertidumbre en determinados rubros laborales, post COVID-19.

## **Referencias bibliográficas**

Bell, S. (2009). *Mujeres en la ciencia: maximización de la productividad, la diversidad y la innovación*. Canberra: Federación de Sociedades Científicas y Tecnológicas de Australia (FASTS).

Chaiklin, S. y Lave, J. (2001). *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Buenos Aires: Amorrortu.

Collins, A. & Kapur, M. (2014). Cognitive apprenticeship. En R. K. Sawyer (Ed.), *The Cambridge Handbook of the Learning Sciences* (pp. 109-127). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Collins, A., Brown, J. S. & Newman, S. E. (1989). Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing, and mathematics. En L. B. Resnick (Ed.), *Knowing, learning, and instruction: Essays in honor of Robert Glaser* (pp. 453-494). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (1994). Introduction: Entering the Field of Qualitative Research. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 1-17). California: Sage.

Dieleman, H. & Juárez-Nájera, M. (2008). ¿Cómo se puede diseñar educación para la sustentabilidad? *Revista Internacional de Contaminación Ambiental*, 24(3), 131-147. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-49992008000300004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-49992008000300004&lng=es&nrm=iso).

Ermida Uriarte, O. (2001). *Trabajo decente y formación profesional*. Montevideo: CINTERFOR.

Fermoso, P. (1997). Interculturalismo y educación no formal. En A. Petrus (Ed.), *Pedagogía Social* (pp. 248-267). Barcelona: Ariel.

Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.

Heras I Trias, P. (1997). Pedagogía ambiental y educación social. En A. Petrus (Ed.), *Pedagogía Social* (pp. 268-287). Barcelona: Ariel Educación.

Julien, J. (1997). Explaining learning: the research trajectory of situated cognition and the implications of connectionism. En D. Kirshner & J. Whitson, *Situated Cognition:*

*social, semiotic and psychological perspectives* (pp. 261-279). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Manavella, A. M., Martín, R. B. & Donolo, D. S. (2020). Zapatero a tus zapatos. Aprendizaje de oficios. *Edetania. Estudios y Propuestas Socioeducativas*, 57, 63-84. Disponible en: [https://doi.org/10.46583/edetania\\_2020.57.443](https://doi.org/10.46583/edetania_2020.57.443).

Martín, R. B. (2014). Contextos de aprendizaje. Formales, no formales e informales. *IKASTORRATZA e-Revista de Didáctica*, 12. Disponible en: [http://www.ehu.es/ikastorratza/12\\_alea/contextos.pdf](http://www.ehu.es/ikastorratza/12_alea/contextos.pdf).

Martín, R. B. (2016). Los procesos de participación periférica legítima en dos contextos diversos. *Revista Fronteiras*, 5(3). Disponible en: <http://revistas.unievangelica.com.br/index.php/fronteiras/article/view/2050>.

Petrus, A. (coord.) (1997). *Pedagogía Social*. Barcelona: Ariel Educación.

Trilla, J., Gros, B., López, F. & Martín, M. J. (2003). *La educación fuera de la escuela: ámbitos no formales y educación social*. Barcelona: Ariel Edición.