

Trayectorias de aprendizaje de Eraut y su revisión en el contexto de las empresas de inserción social

María José Chisvert Tarazona¹, Fernando Marhuenda-Fluixà¹, Alicia Ros-Garrido¹, Miriam Abiétar-López¹, Davinia Palomares-Montero¹, José Luis Belver²

¹ Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universitat de València.
maria.jose.chisvert@uv.es; fernando.marhuenda@uv.es; alicia.ros@uv.es; miriam.abietar@uv.es;
davinia.palomares@uv.es.

² Departamento de Ciencias de la Educación, Universidad de Oviedo. belverjose@uniovi.es.

Resumen. Las trayectorias de aprendizaje que propone Eraut en sus investigaciones tienen como referente la noción de competencia profesional y han permitido definir el marco metodológico de la investigación que se presenta. La descripción y análisis de los procesos de formación y aprendizaje en el seno de las empresas de inserción social se materializa a partir de la observación y recogida de las prácticas educativas de acompañamiento a personas en proceso de inserción. Entre las fortalezas del modelo destaca la introducción de elementos de análisis competencial en tres ámbitos: técnico, social y personal. Entre las cautelas metodológicas de este estudio se evidencia la certidumbre de que las trayectorias de aprendizaje de Eraut fueron diseñadas para colectivos de formación superior. La adaptación de este modelo ha resultado clave para conocer qué y cómo aprenden colectivos vulnerables en el contexto de las empresas de inserción.

Palabras clave: trayectorias de aprendizaje; competencia profesional; empresas de inserción; colectivos vulnerables.

Eraut's learning and their revision in the context of work integration companies

Abstract. Learning trajectories are a construct proposed by Eraut in his research in order to overcome the notion of professional competence and that has allowed us to devise the methodological strategy in the research we present here. The description and analysis of the training and learning processes in Work Integration Enterprises is provided upon a process of observation and registration of educational practices of pedagogical accompaniment to people in their itineraries towards social inclusion. Among the strengths of the model is the introduction of elements of analyses of competencies in three domains: technical, social and personal. Among the methodological cautions in our study, Eraut's learning trajectories were proposed for people with higher education. Adapting his model to our research context has been a key in order to let us know what and how vulnerable people learn in Work Integration Enterprises.

Keywords: Learning trajectories; professional competence; work integration enterprises; vulnerable populations.

1 Introducción

El estudio que se presenta forma parte de un proyecto de investigación más amplio, denominado "Procesos de formación, acompañamiento, cualificación y desarrollo personal en empresas de inserción (EI): innovación en la inclusión social desde el empleo" (EDU2013-45919-R, EMPLEA). Esta parte de la investigación tiene como objetivo principal conocer las prácticas de acompañamiento en el puesto de trabajo y sus efectos sobre los procesos de desarrollo personal, formativo y profesional de las y los trabajadores con contratos para la inserción en su tránsito al mercado de trabajo ordinario. Para el cumplimiento de este objetivo se ha requerido el análisis de la relación pedagógica, se responde al qué y cómo se enseña y se aprende a lo largo del periodo de contratación. De ahí la relevancia del carácter longitudinal del estudio. Las EI monitorizan a las PTI desde el momento que entran en la

empresa hasta la transición a una empresa ordinaria. También han sido analizadas las competencias profesionales entendidas en toda su amplitud, competencias que incorporan a la mirada instrumental, más habitual, la revisión de procesos de desarrollo, mejora, integración y humanización (Eraut, 2009; Eraut & Hirst, 2007; Eraut et al., 2005; Eraut et al., 2004).

La metodología de investigación, de corte cualitativo, ha requerido de un análisis documental, de la observación y del desarrollo de entrevistas a los agentes y sujetos que participan en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Los resultados de la investigación se han dirigido a proporcionar una propuesta metodológica que se concreta en instrumentos y protocolos para la mejora de los procesos de formación y aprendizaje de las personas trabajadoras de inserción (PTI) y su transición al mercado de trabajo ordinario.

Esta comunicación pone la mirada en el modelo metodológico que fundamenta la investigación. Las trayectorias de aprendizaje de Eraut y colaboradores (Eraut, 2009; Eraut & Hirsh, 2007; Eraut et al., 2004, Eraut et al., 2005) nos aproximan al conocimiento personal que los trabajadores y trabajadoras de inserción aplican a situaciones laborales para poder pensar, interactuar y desempeñar su trabajo.

El modelo de Eraut fue escogido por considerar que permitiría evidenciar el conocimiento tácito adquirido de forma intencional en el ámbito del trabajo, facilitado por la existencia en las EI de un propósito educativo. Este modelo también ha permitido obtener evidencias de cómo se enseñan y aprenden las competencias personales y sociales, ampliamente valoradas en estas organizaciones.

El propósito de esta comunicación es dar a conocer la adaptación del modelo de trayectorias de aprendizaje de Eraut realizada en esta investigación.

Teniendo como objetivos del presente trabajo: analizar el modelo teórico de Eraut; tener en cuenta los resultados de investigaciones precedentes del equipo investigador; analizar las características particulares de las empresas de inserción como contexto de investigación; adaptar el modelo teórico de Eraut al contexto de las empresas de inserción; justificación de la mejora del instrumento de análisis y su contextualización en el colectivo de personas vulnerables contratadas por las EI.

Para responder a este propósito y sus objetivos se introduce en el segundo epígrafe el sentido teórico y la aplicabilidad del modelo de las trayectorias profesionales que proponen Eraut y colaboradores.

En el tercer epígrafe se describen las EI, haciendo mención explícita al perfil de las personas en riesgo de exclusión social contratadas. En el cuarto epígrafe se describe la metodología de recogida y análisis de la información y se describe el uso dado a los instrumentos utilizados. Los resultados de la validación de las plantillas de recogida de información, en el quinto epígrafe, han permitido aproximar el modelo al nuevo contexto de análisis. Las conclusiones se incluyen en el sexto epígrafe y se han dirigido a ratificar la idoneidad de la adaptación sugerida al modelo de trayectorias de aprendizaje de Eraut.

2 El modelo de las trayectorias de aprendizaje en Eraut

Siguiendo a Eraut y Hirsh (2007) tanto el conocimiento como el aprendizaje pueden ser examinados desde dos perspectivas, la individual y la social. Una mirada individual nos permitirá explorar lo que una persona sabe, lo que puede hacer, qué y cómo aprende y las variaciones relativas a cómo esa persona interpreta y utiliza lo que aprende. Una perspectiva social permitirá analizar la naturaleza social de la mayoría de los contextos de aprendizaje, los orígenes sociales de los conocimientos compartidos, transmitidos o desarrollados por grupos o por organizaciones empresariales, la amplia gama de prácticas y productos culturales que proporcionan conocimientos y recursos para el aprendizaje. El modelo de las trayectorias de aprendizaje aúna ambas perspectivas, factores personales y contextuales que afectan al aprendizaje se analizan en el modelo, así como sus interacciones.

Si bien Eraut introduce como eje las trayectorias de aprendizaje individuales, desarrolla a través de su modelo un análisis competencial en claro contraste con el discurso neoliberal hegemónico de las competencias (Marhuenda, Bernad y Navas, 2010). Algunas de sus características más relevantes nos permiten sostener esta afirmación:

- Las personas tienen valor en sí mismas y no como fuerza de trabajo, son el núcleo de la investigación. Se definen por su sentido de transformación, de mejora, de humanización, de emancipación. En esta línea definía Lundgren (1984) su presencia en el trabajo como un constante hacer entre el deseo y la realidad.
- La dimensión colectiva de la competencia prima sobre su posesión individual (Boreman, 2004; Eraut 2004).
- La práctica permite aprender no sólo competencias técnicas, sino también interpersonales, cognitivas y de aprendizaje (Eraut *et al.*, 1998).
- Los procesos de enseñanza-aprendizaje en el entorno de la empresa dotan de la oportunidad de comprender el funcionamiento de contextos, organizaciones y personas.

En relación al contenido de los aprendizajes, qué se enseña, las trayectorias de aprendizaje de Eraut permiten la descripción y análisis de muchas áreas de influencia y aprendizaje más allá de las competencias técnicas específicas. Aunque son las tareas lo que se observa, el análisis se dirige a los aprendizajes de la ocupación en su conjunto. Cuestión que se adapta bien a las EI, ampliamente preocupadas por mejorar procesos sociales, humanos, por generar autonomía, y no sólo por garantizar el aprendizaje de competencias técnicas.

Otra variable destacada de esta aproximación académica a los procesos de aprendizaje en el puesto de trabajo es la diferencia que establece en los procesos de aprendizaje en atención a la intención principal de producir o de aprender, reconociendo que en todos ellos puede haber aprendizaje.

Algunos elementos habían sido revisados del modelo de Eraut para la adaptación al estudio de las trayectorias de PTI (Marhuenda & Bonavia, 2011; Marhuenda & Navas, 2013; FAEDEI & AERESS, 2014), si bien se trata de cuestiones que durante el proyecto de investigación han requerido seguir siendo mejoradas:

- Eraut alude a profesiones de alta cualificación en sus investigaciones, pero en el contexto de esta investigación son ocupaciones de baja o muy bajo nivel de cualificación las que aproximan a una trayectoria de aprendizaje.
- La noción de la empleabilidad en las EI, en detrimento de la inserción laboral, se relaciona con potenciar los procesos de inclusión social (Córdoba, Llinares & Zacarés, 2013) y se adapta a determinadas trayectorias de aprendizaje de Eraut, aquellas que integran las dimensiones técnica, social, personal y contextual.
- Un elemento que Eraut no aborda en su modelo es la evaluación, elemento curricular que sí que se incorpora en este proyecto de investigación.
- En línea con el modelo de las trayectorias de aprendizaje de Eraut preocupan los aprendizajes positivos, si bien en este estudio se pretende también abordar problemas de aprendizaje.

Esta adaptación requiere del conocimiento del contexto en el que se lleva a término, las EI, descritas en el siguiente epígrafe.

3 Las empresas de inserción como contexto de análisis

La misión de una EI es promover procesos formativos intencionales de carácter formal e informal en personas con problemas de exclusión social. Estas organizaciones del tercer sector acompañan a las personas trabajadoras de inserción (PTI) en el aprendizaje de un oficio y facilitan su incorporación al

mercado laboral normalizado (Marhuenda, Bernad & Navas, 2010). Finalidad que consta en los propios estatutos al ser condición necesaria para poder ser calificada como EI.

Cuatro perfiles profesionales encontramos sistemáticamente en las EI: gerencia, producción, acompañamiento e inserción (FAEDEI & AERESS, 2014). Esta investigación, especialmente preocupada por las relaciones pedagógicas, ha dirigido una mirada atenta hacia los procesos de producción y acompañamiento. El personal técnico de acompañamiento es el que coordina, tutoriza y evalúa el proceso formativo de las PTI. El personal técnico de producción es el encargado de formar profesionalmente a las PTI, pero también es clave en el acompañamiento porque su supervisión es directa y continuada en el puesto de trabajo.

Las PTI provienen de trayectorias desestructuradas y han superado múltiples problemáticas en el pasado. Son personas desempleadas inscritas en los servicios de empleo de la provincia y su condición de exclusión social la acreditan los Servicios Sociales, generales o especializados, de las Administraciones Públicas. Estas circunstancias son las que les permiten acogerse a una relación laboral con las EI que les da la oportunidad de disponer de un salario digno y de normalizar su relación con el entorno socio-profesional.

La PTI tiene un contrato laboral en una EI con una duración regulada de entre seis meses y tres años. Su itinerario formativo en estas empresas se protocoliza en tres fases desde su entrada en la EI: (1) acogida y diagnóstico inicial; (2) desempeño laboral y mejora de la empleabilidad; y (3) transición al mercado laboral ordinario. En los primeros meses de contratación se prima un contexto de enseñanza-aprendizaje alimentado por el personal de producción y de acompañamiento. Según avanza el periodo de contratación la PTI transita hacia un contexto de mayor autonomía, de mayor similitud con un entorno de trabajo ordinario. Durante los últimos meses de contrato se procura que la PTI inicie la búsqueda activa de un puesto de trabajo en empresas del mercado laboral ordinario. Finalizada la relación contractual con la EI, se mantiene desde ésta el seguimiento y apoyo durante un máximo de 6 meses. Todo el proceso forma parte del itinerario de formación consistente en un plan de trabajo individualizado que se revisa durante su estancia en la empresa. La condición temporal de esta contratación se sostiene en el potencial transformador de un itinerario que secuencializa enseñanzas y aprendizajes. De obviarse esta secuencia en beneficio de la producción, se podría cuestionar la finalidad misma de estas empresas.

La existencia de las EI depende de su productividad, aunque tienen bonificaciones en la Seguridad Social por la contratación de estos colectivos. Son empresas reguladas por la Ley 44/2007 y por la Ley 5/2011 de Economía Social. Parten de una doble finalidad que en ocasiones resulta paradójica: ser productivas y proporcionar una formación que mejore la empleabilidad de personas con circunstancias desfavorables o en desventaja laboral y social.

Las EI adoptan como marco operativo los procesos de transición al mercado de trabajo y dedican un importante esfuerzo a elaborar itinerarios transicionales individualizados.

4 Metodología

La investigación que se presenta ha centrado el trabajo de campo en la recogida de datos sobre los aprendizajes informales y en su relación con los procesos de capacitación y/o acompañamiento que tienen lugar en las EI.

El foco, situado en el marco teórico e interpretativo de Eraut y colaboradores, busca obtener respuesta a las preguntas relativas a qué y cómo se aprende.

Las trayectorias, actividades y factores de aprendizaje de Eraut que responden a la pregunta *qué se aprende* escogidas en esta investigación se han categorizado a partir del desempeño de la tarea, la conciencia y comprensión, el desarrollo personal, el conocimiento y destrezas académicas, el

desempeño del rol y el trabajo en equipo. Así, se desglosaron a través de una plantilla de observación que categoriza los ámbitos de observación y descripción:

- Qué se hace y a instancias de quién o fruto de qué interacciones: tipos de desempeño que se observan y describen.
- Propósitos y método de las tareas que lleva a cabo el personal técnico de producción y acompañamiento relativas al aprendizaje y la producción, especialmente las orientadas a enseñar.
- Escala temporal que busca discernir la atención dedicada a cada tarea, en especial a las de aprendizaje.

La respuesta a la pregunta *cómo se aprende* está en los procesos de capacitación y acompañamiento, lo que Eraut denomina 'factores que afectan al aprendizaje en el puesto de trabajo'. Bajo ese marco teórico e interpretativo, el material recogido incluye respuestas a cómo se enseña o instruye, tipos de relación que se observan y describen en cada una de las fases y decisiones organizativas orientadas al aprendizaje. Las categorías utilizadas y que responden a este modelo son: (1) procesos de trabajo en los que el aprendizaje es un efecto colateral; (2) actividades de aprendizaje que tienen lugar en procesos de trabajo y/o de aprendizaje; y (3) procesos de aprendizaje reconocidos como tales que suceden en el puesto de trabajo.

Se han planificado tres visitas a cada empresa. En cada visita se realiza la observación de una jornada de trabajo completa de cada PTI observado. A la finalización de la jornada de trabajo es entrevistada, así como el personal de producción y acompañamiento más vinculado a su itinerario profesional. La intención inicial era observar el desempeño profesional de cuatro PTI en cada EI en momentos distintos del proceso de inserción, si bien no siempre ha sido posible. La participación en la investigación es voluntaria, cada sujeto de investigación ha dado previamente su consentimiento para la obtención de sus datos, tanto en la observación y la entrevista como en relación a disponer de su expediente personal, elaborado y custodiado por la EI.

Hasta el momento se han analizado realizado análisis de primeras visitas en un total de doce empresas, distribuidas en ocho comunidades autónomas del estado español. Están en proceso de recogida y análisis de datos veintiocho PTI pertenecientes a estas empresas.

Para facilitar el acceso a esta información se utilizaron dos técnicas de recogida de datos: la observación participante y las entrevistas.

4.1 Instrumentos de recogida de información

Desde el equipo de investigación se consideró relevante la recogida de narrativas detalladas que resultaran fiables. Para elaborar ese documento se contó con los siguientes instrumentos: (1) plantilla de observación de *qué se aprende*; (2) plantilla de observación de *cómo se aprende*; y (3) guiones de entrevista adaptados a cada tipo de agente: personal de acompañamiento, de producción y de inserción.

La narrativa permite explicar las condiciones de la visita a las EI y los datos más relevantes para situarla. Se nutre también de las plantillas de vaciado de información (qué y cómo se aprende) que incorporan los elementos de la observación y de las entrevistas. Esa narrativa la prepara la persona investigadora que ha realizado la visita, pero es revisada por una segunda persona del equipo, lo que lleva a quien la ha redactado a mejorar la información presentada.

Observación

Los sujetos de la observación son las PTI en su puesto de trabajo. Clarificar esta cuestión es relevante, el equipo investigador era consciente de que esta observación no prioriza el conocimiento de la organización o la gestión de los recursos humanos.

El material de la observación busca proporcionar información suficiente para analizar interacciones significativas entre la PTI y el personal de acompañamiento y producción. Los elementos a observar se refieren a la carga de trabajo, los conocimientos y destrezas requeridas para el desempeño y las actividades o interacciones específicas de enseñanza y/o aprendizaje.

Para la preparación de la visita se requiere una consulta previa de documentos donde obtener información sobre el trabajo que vamos a observar y sus procesos. Se trata de informarse sobre el contenido competencial de cualificaciones del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales próximas a las ocupaciones a observar, de revisar el convenio colectivo de aplicación en la EI y/o consultar las definiciones de los puestos de trabajo de la propia empresa objeto de investigación.

La observación se realiza durante una jornada completa y al tratarse de un estudio longitudinal se lleva a cabo en tres ocasiones a lo largo de todo el proyecto. El tiempo estimado entre visitas se sitúa en la franja entre los 9 y 12 meses.

Las pautas a seguir por la persona investigadora durante la observación eran:

- Acercarnos a una PTI y no interferir en su tarea ni estar directamente en su ángulo de visión.
- Tomar nota de interacciones que se producen con otros colegas, con personal de acompañamiento y de producción, con superiores, con la maquinaria.
- Aprovechar los tiempos de descanso para aclarar situaciones y sacar asuntos que nos han generado dudas de comprensión sobre procesos en la conversación.

La observación, focalizada en las áreas y factores categorizados en las trayectorias de aprendizaje, recoge información sobre el desempeño relativo a los siguientes elementos (Eraut & Hirsh, 2007):

- Entorno, contexto. Preocupa la recogida de información sobre condiciones, modos de cognición en atención al tiempo consumido, antecedentes e indicadores de variaciones en el conocimiento experto.
- Las áreas de aprendizaje. Aquellas que en la investigación se observan en mayor profundidad por tratarse de entornos de baja cualificación son: desarrollo de las tareas, desarrollo personal, trabajar con otros y desempeño del rol.
- Las tareas rutinarias, rutinas matizadas por decisiones rápidas, acciones planificadas con la inclusión de revisiones del progreso. A través de su observación se accede al carácter tácito del conocimiento, que tiene que ver con la comprensión de la situación, la toma de decisiones intuitiva y los procedimientos rutinarios.
- Las situaciones en que la PTI debe realizar una evaluación de la situación: reconocimiento de patrones, interpretación rápida, comunicación en el puesto de trabajo, diagnóstico, revisión, discusión y análisis.
- Las situaciones en que la PTI gestiona el conocimiento y/o lo comparte.
- Personas de apoyo, referentes, equipos de trabajo.
- Los tipos de aprendizaje: tareas de aprendizaje explícitas y procesos de trabajo con el aprendizaje como efecto colateral. Frecuencia y calidad de las tareas de ambas categorías.

Entrevista semiestructurada

Tras la observación, es relevante ordenar nuestras notas y preparar la entrevista para hacerla concreta y referida a asuntos observados que no han quedado claros para quién realiza la observación. La entrevista es entendida como un discurso descriptivo, no como un discurso de justificación. Se destina a la discusión sobre lo observado por la persona investigadora durante la jornada de trabajo. Es semiestructurada, se dispone de una guía o modelo para cada fase del itinerario formativo con objeto de aproximar las preguntas al proceso de enseñanza-aprendizaje en atención al criterio temporal. También se incluye un guión de entrevista diferente para cada figura que participa en la relación pedagógica: personal de inserción, de acompañamiento y de producción.

El objetivo de la entrevista es permitirnos establecer inferencias correctas sobre el conocimiento que se aplica en cada situación y sobre lo que es necesario saber para acceder a ese conocimiento, reconocerlo y emplearlo. El uso de ejemplos dotará de veracidad y autenticidad a la entrevista.

La entrevista en fase de acogida incluye preguntas sobre el entorno de la PTI, sus transiciones entre educación (formal, no formal e informal) y empleo. Es importante indagar en esta fase sobre el proceso de selección, la acogida que tuvo en la empresa, la preparación inicial para el desempeño. También conocer en qué situaciones tenía conciencia de estar aprendiendo la PTI, sus expectativas dentro de la EI y a la finalización de su relación contractual.

La entrevista a personas que ya han iniciado su desarrollo laboral ha permitido repasar temas abordados en la primera entrevista, así como indagar sobre tareas novedosas que han tenido que desarrollar. Es importante reparar sobre qué tareas consideran que dominan y cuáles son todavía un reto. Se les solicita que reflexionen sobre lo que han aprendido a lo largo de este periodo para desenvolverse en su puesto. Conocer si toma nota de la descripción de tareas que no domina con objeto de recurrir a sus apuntes de ser necesario. Describir la frecuencia y contenido de las reuniones mantenidas con la persona de acompañamiento (información que puede ser cotejada con la documentación relativa a su expediente, itinerario y evaluaciones, en caso de haber accedido el equipo investigador a estos documentos). Se comprueba también si ha habido periodos de estancamiento, de falta de aprendizaje, de instalación en la rutina.

Y en la última fase, iniciada la transición al mercado laboral, las entrevistas buscan cubrir su historia de aprendizaje, conocer en qué ámbitos se siente la PTI más capaz y competente y en cuáles ve que necesita seguir buscando apoyos. Averiguar los hitos en términos de aprendizaje, los saberes más importantes, aquellos que recupera en sus entrevistas de selección en empresas ordinarias.

En las entrevistas de segunda y tercera fase se recomienda el uso de tarjetas en las que se muestran los aprendizajes de fases previas, con la intención de constatar avances.

El contenido de las entrevistas se volcaba en las plantillas de observación relativas a qué y cómo se aprende, razón por la que la transcripción no se considero precisa.

Para sistematizar el análisis de los datos se ha utilizado el programa Atlas.ti en su versión 1.0.43 para Mac. En este proceso, se creó un proyecto que recogía todas las plantillas de observación ya revisadas por, al menos, dos miembros del equipo de investigación. Los documentos se organizaron por familias profesionales, considerando la posible afinidad de las trayectorias en los mismos ámbitos laborales. Las citas seleccionadas para el análisis corresponden a los textos incluidos en cada una de las rejillas de observación, mientras que los códigos utilizados remiten a las categorías de cada una de las trayectorias adaptadas del modelo de Eraut.

5 Resultados: la adaptación del modelo

Eraut desarrolla su modelo de trayectorias de aprendizaje en las áreas de la salud, la enseñanza, la ingeniería, la contabilidad y el trabajo social, entre otras. El perfil de los sujetos de análisis es de Educación Superior, y se sitúa en los inicios de sus carreras profesionales. La aplicabilidad de este modelo en un contexto de trabajo dirigido a personas de escasa cualificación y en riesgo de exclusión social ha requerido de adaptaciones.

En esta investigación se han analizado especialmente aquellas áreas en las que las PTI necesitan más mejoras y acompañamiento en una situación de trabajo: el desarrollo social y personal. Las plantillas de registro, documentos clave en el análisis de las trayectorias de aprendizaje de Eraut, sufren una evolución profunda a lo largo de la investigación con objeto de adaptarse a la nueva realidad, la adaptación es fruto de una revisión del equipo de investigación tras su cumplimentación en la primera visita a las EI.

Las plantillas de registro incluyen una parte inicial en la que se recogen datos generales: fecha y hora de la visita, lugar de la visita y descripción, información relativa a quiénes están trabajando en ese lugar, incidencias en la observación, ficha de realización de la entrevista e información detallada de las PTI observadas y de las empresas.

En la Tabla 1 se evidencian las adaptaciones realizadas en la plantilla de observación *Qué se aprende en las EI*. Mayoritariamente son adaptaciones que justifican la eliminación de elementos de análisis por resultar redundantes o por no tener sentido en el contexto de ocupaciones de baja cualificación. Si bien en algunos casos se valora la idoneidad de dejar elementos que quizás no tengan efecto en EI con objeto de evidenciar esta circunstancia que podría ser revertida en un futuro.

Tabla 1. Adaptaciones en la plantilla de observación *Qué se aprende en las EI*

Categorías	Elementos de análisis	Adaptaciones realizadas
Desempeño en la tarea	Velocidad y ritmo; complejidad de las tareas y los problemas; aprenden una amplia variedad de las habilidades requeridas para mejorar la empleabilidad; comunicación relativa a la tarea.	
Conciencia y comprensión	De otras personas; del contexto y la situación; de la propia organización; de problemas y riesgos; de prioridades y asuntos estratégicos; de los valores de la organización.	Se eliminan los elementos: de la propia organización (se incluye en situación y contexto).
Desarrollo personal	Autoevaluación; autodirección; manejo de emociones; habilidades sociales; disposición a atender otras perspectivas; disposición a consultar y trabajar con otros/as; disposición a aprender y mejorar de la propia práctica; obtención de habilidades y conocimientos relevantes; capacidad para aprender de la experiencia.	Pasa a ser la primera categoría. En los elementos de análisis el infinitivo pasa a ser gerundio. Se eliminan los elementos: obtención de habilidades y conocimientos relevantes. Se unen los elementos: (1) disposición a aprender y mejorar de la propia práctica y (2) capacidad para aprender de la experiencia.
Trabajo con otros/as	Trabajo colaborativo; facilitando relaciones sociales; resolviendo problemas y planificando juntos/as; capacidad para comprometerse y promover el aprendizaje mutuo.	En los elementos de análisis el infinitivo pasa a ser gerundio. Se elimina el elemento trabajo colaborativo.
Desempeño en el rol	Priorización; alcance de la responsabilidad; apoyo del aprendizaje de otras personas; liderazgo; rendición de cuentas; rol de supervisión; delegación; manejo de aspectos éticos; afrontamiento de problemas inesperados; gestión de crisis; estar al día.	Se transforma el elemento de priorización para clarificar su contenido: Aprende a planificar su trabajo y a priorizar actividades, tareas. Se eliminan los elementos: rol de supervisión; manejo de aspectos éticos; afrontamiento de problemas inesperados; gestión de crisis; estar al día.

En la tabla 2 se introducen las adaptaciones realizadas en la plantilla de observación *Cómo tiene lugar el aprendizaje en las EI*. Es quizás en los procesos de aprendizaje intencional dónde en mayor medida se han eliminado elementos de análisis por no tener sentido en los procesos de enseñanza-aprendizaje en las EI. Se valoró antes de su eliminación si, a pesar de no estar presentes, merecería la pena su inclusión en un futuro, en cuyo caso se mantenían.

Tabla 2. Adaptaciones en la plantilla de observación *Cómo tiene lugar el aprendizaje en las EI*.

Categorías	Elementos de análisis	Adaptaciones realizadas
Procesos de trabajo con	Trabajar en equipo; consultar; asumir tareas y roles que suponen un desafío;	En los elementos de análisis el infinitivo pasa a ser gerundio.

aprendizaje como efecto colateral	contribuir a solucionar problemas; participar en experimentación o innovaciones; consolidar, ampliar y mejorar las destrezas; trabajar con clientes.	
Actividades de aprendizaje incorporadas a otros procesos	Preguntar y obtener información; identificar a las personas con recursos; escuchar y observar; reflexionar sobre lo acontecido; recapitular los errores para aprender de ellos; dar y recibir feedback, emplear herramientas para el aprendizaje.	En los elementos de análisis el infinitivo pasa a ser gerundio. Se amplía el primer elemento: Escuchando y observando. Preguntando y obteniendo información. Se eliminan los elementos: escuchar y observar. Se unifican los elementos: (1) reflexionar sobre lo acontecido; y (2) recapitular los errores para aprender de ellos.
Procesos de aprendizaje intencional	Estar bajo supervisión; tener un coach o tutor; seguir a alguien en el desempeño de su trabajo; observar puestos de trabajo distintos al propio; participar en cursos o actividades de formación; participar en una master-class, prepararse para presentarse a la acreditación de competencias; estudiar.	En los elementos de análisis el infinitivo pasa a ser gerundio. Se unifican los elementos: (1) Estar bajo supervisión; y (2) tener un coach o tutor. Se eliminan los elementos: participar en una master-class; estudiar. Se incluye un nuevo elemento: gestionando su proceso en la EI.

Las adaptaciones desarrolladas han dotado a las plantillas de observación de mayor agilidad en su cumplimentación, además de evitar redundancias.

6 Conclusiones

Se ha optado por una investigación longitudinal, que a lo largo de cuatro años permitirá conocer las relaciones pedagógicas en las EI. La preocupación que ha inspirado este modelo era reconocer qué procesos de enseñanza-aprendizaje en el trabajo permiten avanzar y retroceder respecto a la inclusión. La complejidad del trabajo de campo está dando sus frutos con resultados de interés para las EI, representando un avance en las investigaciones relativas a la formación en el trabajo dirigidas a colectivos vulnerables.

La revisión del modelo de trayectorias de aprendizaje propuesto por Eraut ha permitido una reformulación satisfactoria. La combinación de documentación, observación y entrevistas permite la investigación longitudinal y transversal. Se dispone en la actualidad de una gran cantidad de información cualitativa de gran interés para analizar las relaciones pedagógicas establecidas.

Se ha llevado a cabo un sistema adecuado de codificación, manejo de datos, filtrado y análisis. El modelo revisado es suficientemente flexible como para cubrir diferentes ocupaciones y temas relevantes en términos de desarrollo de habilidades sociales y personales.

Se considera clave para participar en una investigación longitudinal el establecimiento de relaciones de confianza con las empresas, así como la producción de informes durante la investigación que pueden ser fructíferos para ellas con el fin de mejorar su trabajo.

Referências

- Boreham, N. (2004). A theory of collective competence: Challenging the neo-liberal individualisation of performance at work. *British Journal of Educational Studies*, 52, 5-17.
- Córdoba, A., Llinares, L. & Zacarés, J.J. (2013). Employability Assessment in Vocational Education and Transition to the Workplace. In J. Seifried & E. Wuttke (eds.). *Transitions in Vocational Education, Research in Vocational Education*, 181-200. Opladen: Budrich.
- Eraut, M. (2009). Improving the Quality of Placements. Paper presented at AERA. In <<http://learningtobeprofessional.pbworks.com/w/page/39548725/Improving%20the%20quality%20of%20work%20placements>>.
- Eraut, M. et al. (1998). *Development of knowledge and skills in employment*. Research report nº 5. Brighton: The University of Sussex, Institute of Education.
- Eraut, M. & Hirsh, W. (2007). The significance of workplace learning for individuals, groups and organizations. SKOPE Monograph 6. Oxford: Oxford & Cardiff Universities. In <<http://www.skope.ox.ac.uk/wordpress/wp-content/uploads/2014/12/Monograph-09.pdf>>.
- Eraut, M., Maillardet, F.J., Miller, C., Steadman, S., Ali, S., Blackman, C. & Furner, J. (2004). Learning in the Professional Workplace: Relationships between Learning Factors and Contextual Factors. In, *Paper presented at AERA*.
- Eraut, M., Maillardet, F.J., Miller, C., Steadman, S., Ali, S., Blackman, C., Caballero, C. ... (2005). What is Learned in the Workplace and How? Typologies and results from a cross-professional longitudinal study. Early Career Learning in the Professional Workplace. In *Paper presented at EARLI*.
- FAEDEI & AERESS (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Madrid: FAEDEI/AERESS. In <<http://aeress.org/Documentacion/Informes-y-estudios/El-acompanamiento-en-las-empresas-de-insercion>>.
- Lundgren, U.P. (1984). *Between hope and happening: Text and context in curriculum*. Deakin: Deakin University.
- Marhuenda, F., Bernad, J.C, & Navas, A. (2010). In-company work experience as a strategy for educating and inserting people in the labour market: work integration social enterprises. *Revista de Educación*, 351, 139-161. In <http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re351/re351_06.pdf>.
- Marhuenda, F. & Bonavia, T. (2011). Estrategias de formación en empresas de inserción social: aplicación del modelo de trayectorias de aprendizaje de Eraut. En A. Córdoba & I. Martínez (coords.). *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social*, 183-227, Valencia: Universitat de València.
- Marhuenda, F. & Navas, A. (2013). Transitions from exclusion into work integration social enterprises and into the labour market. In J. Seifried & E. Wuttke (eds.). *Transitions in Vocational Education*, 163-183. Opladen: Barbara Budrich.