

## **LAS PRÁCTICAS EN EL PROFESORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN COMO EXPANSIÓN DE HORIZONTES PROFESIONALES: EXPERIENCIA DE INTERVENCIÓN EN ORGANIZACIONES COMERCIALES**

**Cecilia Benito<sup>1</sup>**

**Andrea Carolina Illescas<sup>2</sup>**

**Federico Manuel Ayciriet<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Profesora universitaria en Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, [benitocecilia6@gmail.com](mailto:benitocecilia6@gmail.com)

<sup>2</sup>Profesora universitaria en Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, [caroollescas5@gmail.com](mailto:caroollescas5@gmail.com)

<sup>3</sup>Profesor de enseñanza media y superior en Ciencias de la Comunicación por la Universidad de Buenos Aires, Argentina, [fayciriet@gmail.com](mailto:fayciriet@gmail.com)

**<https://doi.org/10.33871/26747170.2026.8.1.10860>**

**RESUMEN:** El presente artículo socializa un proyecto de intervención desarrollado en el marco de la cursada de la materia Práctica Profesional del Profesorado Universitario en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Con el propósito de visibilizar las posibilidades de acción pedagógica en ámbitos de educación no formal, la asignatura busca explorar otros espacios que exceden el ámbito escolar. En este caso, se narra una intervención gestada en el área de formación de la empresa Open Sports, a través de un proyecto que tuvo como objetivo co-diseñar un dispositivo para capacitaciones en entornos virtuales en el ámbito empresarial. Se prioriza una práctica reflexiva orientada a propiciar un enfoque pedagógico-didáctico para la mejora de propuestas de enseñanza en este tipo de instituciones. El escrito describe el proceso de construcción de dispositivos, estrategias de acompañamiento y propuestas evaluativas para la gestión de espacios formativos en escenarios híbridos.

Palabras clave: educación no formal; práctica profesional; capacitación laboral; entorno virtual; dispositivo de formación

## **PRÁTICAS DE ENSINO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO EXPANSÃO DE HORIZONTES PROFISSIONAIS: EXPERIÊNCIA DE INTERVENÇÃO EM ORGANIZAÇÕES COMERCIAIS**

**RESUMO:** Este artigo apresenta um projeto de intervenção desenvolvido no âmbito da Prática Profissional de Docentes Universitários em Ciências da Educação da Universidade Nacional de Mar del Plata. Com o objetivo de evidenciar as possibilidades de ação pedagógica em cenários de educação não formal, o curso busca explorar espaços para além do ambiente escolar. Este caso descreve uma intervenção desenvolvida no departamento de treinamento da Open Sports, um projeto que teve como objetivo co-desenhar um dispositivo para treinamento virtual no mundo corporativo. Prioriza-se a prática reflexiva que vise fomentar uma abordagem pedagógico-didática para aprimorar as propostas de ensino neste tipo de instituições. O documento descreve o processo de construção de dispositivos, estratégias de apoio e propostas avaliativas para gestão de espaços de formação em cenários híbridos.

Palavras-chave: educação não formal; prática profissional; treinamento profissional; ambiente virtual; dispositivo de treinamento

## **TEACHING PRACTICUM IN THE TEACHER EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL SCIENCES AS AN EXPANSION OF PROFESSIONAL HORIZONS: AN INTERVENTION EXPERIENCE IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS**

**ABSTRACT:** This article presents an intervention project developed within the framework of the Professional Practice of University Teaching Staff in Educational Sciences course at the National University of Mar del Plata. With the aim of highlighting the possibilities of pedagogical action in non-formal education settings, the course seeks to explore spaces beyond the school environment. In this case, we describe an intervention developed in the training area of the company Open Sports, through a project that aimed to co-design a device for training in virtual environments in the business world. Priority is given to a reflective practice aimed at fostering a pedagogical-didactic approach to improve teaching proposals in these types of institutions. The article describes the process of constructing devices, support strategies, and evaluative proposals for managing training spaces in hybrid settings.

Keywords: non-formal education; professional practicum; job training; virtual environments; training tool

### **INTRODUCCIÓN**

#### **La búsqueda del problema como inicio de la intervención**

El presente artículo tiene como propósito socializar la experiencia desarrollada en el marco de la cursada de la materia Práctica Profesional del último año del Profesorado Universitario en Ciencias de la Educación de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata. El desafío de la experiencia se encuentra en el orden de las posibilidades de acción y de desarrollo profesional que reconocemos en las incumbencias del profesorado y que se extienden más allá de ejercer la docencia en los distintos niveles del sistema educativo de educación formal .

En este sentido, consideramos que compartir nuestra práctica es un aporte, por un lado, al campo disciplinar al ofrecer una experiencia como científicos de la educación que podría expandir el territorio de desarrollo profesional, y por el otro, al ámbito empresarial en sus actividades vinculadas a la educación, a la vez que nos permite pensar en horizontes de acción otros. La planificación, diseño, elaboración, conducción y evaluación de la intervención contribuyó desde la dimensión pedagógica al trabajo interdisciplinario que la empresa destina a la formación y capacitación de recursos humanos potenciando sus propuestas.

Con el propósito de atender los procesos educativos que se desarrollan en las distintas organizaciones de nuestra comunidad y reflexionar acerca de la incidencia profesional docente en espacios otros que extrapolan los límites de la educación en ámbitos formales llevamos a cabo un proyecto de intervención en el Grupo Open Sports de Mar del Plata.

La empresa Open Sports surge en el año 1961 y desde entonces ha experimentado un notable crecimiento buscando atender y adaptarse a los permanentes cambios que impone la demanda del mercado. De esta manera, pasa a conformarse como Grupo Open Sports incluyendo marcas como Open Sports, Adidas, Crocs, Trip, Run and Bike, Florida outlet y franquicias. En el contexto del Grupo Open Sports la Gerencia de Gestión de Personas presenta anualmente un Programa Organizacional de Formación con distintas rutas de aprendizaje que surgen a partir de un relevamiento de necesidades, cuyo propósito es lograr que la organización sea sujeto de aprendizaje para mantener actualizado el capital de conocimiento de la compañía. Esta empresa, en la búsqueda por liderar el retail deportivo asume un compromiso con el bienestar de las personas y plantea como principios rectores la alegría, la solidaridad, la ética profesional, el trabajo en equipo, la diversidad y la inclusión, entre otros.

Al momento de realizar la intervención, la empresa iniciaba un proyecto organizacional de formación específica denominado Academia Grupo Open Sports cuyo objetivo es promover el intercambio de conocimientos entre los mismos miembros de la compañía. La modalidad que asume requiere que los postulantes presenten una propuesta de enseñanza para coordinar y ofrecer una capacitación en entornos virtuales. La empresa efectúa una selección de proyectos que son remunerados y los participantes desarrollan su curso desde la experticia y el conocimiento que poseen de sus áreas y puestos laborales. Este programa de capacitación tiene un valor estratégico para la organización considerándose clave para el desarrollo y crecimiento de la misma y del personal entendiendo el potencial que tiene la formación laboral. Durante los primeros acercamientos a la institución identificamos que la empresa cuenta con un programa sólido de formación anual, aunque el proyecto de la Academia reconoce la necesidad de fortalecer la dimensión pedagógico-didáctica de los cursos ofrecidos dado que el proyecto demanda a los coordinadores el manejo de herramientas pedagógicas efectivas para facilitar el diseño de la capacitación, y en efecto, el aprendizaje de los participantes. Como se ha mencionado anteriormente, la iniciativa de la Academia Grupo Open Sports propone la presentación de proyectos/ideas al personal de la empresa que posea saberes para ser compartidos y así, generar una sinergia en términos de conocimiento, sin embargo, quienes asumen el rol de capacitadores reconocen la necesidad de potenciar sus propuestas didácticas en relación a aspectos que tienen que ver con el cómo enseñar esos saberes.

En un trabajo mancomunado entre las gerentas de gestión de personas de la empresa, la dupla encargada de brindar la capacitación, el tutor que acompañó la propuesta y nosotras como pareja pedagógica, co-diseñamos un dispositivo de formación para entornos virtuales en el ámbito empresarial posible de ser pensado transversalmente para otros proyectos y ámbitos.

## MARCO TEÓRICO

### La expansión de lo educativo en el ámbito empresarial

El área de la formación profesional del Plan de Estudio del Profesorado en Ciencias de la Educación se piensa como un itinerario que permite vivenciar experiencias de prácticas en escuelas secundarias y en institutos de nivel superior, la elaboración de proyectos educativos, y en el caso de Práctica Profesional, permite abrir y habitar campos (otros) de participación y de actuación de los y las científicos de

la educación, de manera expansiva hacia afuera del sistema educativo formal (Vicini, 2024). En este contexto la cátedra propone diversos espacios de acción cuyas intervenciones fueron registradas en una bitácora digital a modo de recurso pedagógico y repositorio en la que se entran las experiencias formativas transitadas con la propia biografía y la reflexión sobre la práctica. Si uno recorre este dispositivo puede advertir que la diversidad de experiencias propuestas incluye distintas culturas organizacionales de la administración pública, de organizaciones no gubernamentales (ONG) y de organizaciones corporativas/empresariales (Lens y Di Marco, 2013).

Para iniciar nuestro trabajo de campo en la empresa Open Sports de Mar del Plata fue necesario conocer aspectos vinculados a las empresas y sus organizaciones indagando concretamente en qué consiste la formación profesional en estos ámbitos que difieren de lo escolar y en este contexto en particular.

La empresa Open Sports hace referencia a la capacitación como una oportunidad para el desarrollo de las personas considerando que educar es siempre una actividad transformadora, es decir, la formación profesional debiera preparar no sólo para el trabajo en todas sus formas, sino también para la vida en comunidad (Casanova, 2023). Blake (1997) afirma que la incorporación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y actitudes enriquecen a las personas y les permiten mejorar su percepción de la realidad, por tanto, la capacitación tiene un valor estratégico para la organización que busca optimizar su posición competitiva actualizando el capital intelectual de la empresa. Las capacitaciones representan un ejercicio habitual de la política empresarial en esta compañía (Pain, 1996) y giran en torno a dos sentidos, por un lado, a los valores establecidos por el mercado pretendiendo una formación que esté orientada al desempeño de las personas en sus roles de trabajo (Lens y Di Marco, 2013) y así, liderar el retail deportivo, y por el otro, a enriquecer y desarrollar el proyecto humano desde un compromiso con el bienestar, aspectos a tener en cuenta al pensar en capacitaciones (Blake, 1997).

Al analizar el Programa Organizacional de Aprendizaje y Formación que propone la gerencia de Gestión de Personas del Grupo Open Sports encontramos rutas de aprendizaje que hacen hincapié en la necesidad de un mayor involucramiento de los trabajadores con los objetivos y el funcionamiento de las empresas en las que se desarrollan al considerar sus conocimientos y su voluntad para alcanzar las metas de producción y calidad establecidas por la empresa. (Casanova, 2023). Aquí entra en juego la iniciativa de la Academia Grupo Open Sports de la que venimos haciendo mención. Por otro lado, la orientación hacia las demandas del mercado se refleja en la estructuración de los programas de formación y en el énfasis en el desarrollo de habilidades específicas requeridas por las industrias. Se trata de un proceso de autorregulación dentro del mercado de trabajo que busca no sólo la preparación inicial de los individuos para el empleo, sino también su desarrollo continuo para garantizar la estabilidad, el ambiente laboral favorable y las oportunidades de ascenso profesional. Esto destaca cómo la educación y la formación se consideran instrumentos para garantizar la adaptabilidad y competitividad de la fuerza laboral en un entorno económico en constante cambio (Lens y Di Marco, 2013).

### **Los entornos virtuales como apuesta a democratizar el conocimiento**

Tanto las capacitaciones enmarcadas en la Academia Grupo Open Sports como aquellas que se proponen en el Programa Organizacional de Aprendizaje y Formación desde la Gerencia de Gestión de Personas se desarrollan mediante la plataforma TalentLMS de aprendizaje enfocada a las pequeñas organizaciones sin personal especializado en e-Learning o enseñanza virtual. Su implementación surge como respuesta al significativo crecimiento de la empresa y su dispersión geográfica que obliga a reemplazar las capacitaciones presenciales centralizadas en la ciudad de Mar del Plata por alternativas que permitan unificar saberes. Para llevarlas a cabo trabajan interdisciplinariamente conformando un equipo con gerencias que se ocupan de realizar diversas tareas, tal como plantea García Aretio (2003) algunos miembros se ocupan de planificar la capacitación, otros de la creación del contenido a cargo del personal de la empresa o de referentes externos, así como también podemos encontrar especialistas en pedagogía y en materiales didácticos, tutores y/o consultores y diseñadores/programadores de la compañía. En palabras de las representantes de la gerencia de gestión de personas, la plataforma aún se encuentra en proceso de organización para optimizar su uso en las capacitaciones.

Consideramos el uso de plataformas de formación virtual como una herramienta tecnológica con potencialidad didáctica. Rincón (2008) hace referencia a los entornos virtuales como un elemento que puede alternar el uso de medios y herramientas de aprendizaje virtuales, tales como aulas virtuales, videoconferencias, correo electrónico, chats, foros y bibliotecas digitales, con tutorías o asesorías presenciales, sean sincrónicas o asincrónicas, mejorando la praxis pedagógica. Si bien en su trabajo, la autora expone diversas concepciones acerca de los entornos virtuales para el aprendizaje, en esta oportunidad consideramos los supuestos pedagógicos sobre los que se fundamentan los recursos tecnológicos como una alternativa en la formación que, a pesar de las barreras geográficas, permiten interactuar, discutir, compartir información y desarrollar trabajos en conjunto a través del aprendizaje colaborativo y cooperativo para alcanzar el propósito deseado. La autora propone que la incorporación de los entornos virtuales de aprendizaje provoca una transformación en la adquisición del conocimiento que implica saber integrar las actividades de aprendizajes significativos y aprovechar las herramientas que ofrecen dichos entornos. Sin embargo, Blake (1997) advierte acerca de la importancia de seleccionar metodologías accesibles y de fácil manejo para aquellas personas con escasa preparación, a la vez que coincide con Baelo Álvarez (2009) quien expresa que los aspectos pedagógicos priman sobre los tecnológicos, aunque el mejor uso de estos últimos va a condicionar en cierta medida el éxito de la propuesta educativa.

En este orden y a efectos de llevar a cabo nuestro proyecto de intervención concluimos que es necesario atender a los aspectos pedagógicos, tecnológicos y organizativos al pensar en los componentes requeridos a la hora de diseñar la enseñanza mediante entornos virtuales. Maggio (2018) articula en uno de sus trabajos la idea de enseñanza poderosa con la inclusión genuina de tecnología, entendida más allá de un recurso, y es en estos términos que consideramos la enseñanza como aquella práctica social, situada y actualizada que permite transformarnos y dar cuenta de que el conocimiento siempre es provisorio. La tecnología atraviesa el conocimiento y la cultura y es el motivo de su incorporación en las prácticas de la enseñanza reconociendo los cambios en los modos en que se construye el conocimiento, los cambios en el mundo del trabajo y el reconocimiento de la multiplicidad de oportunidades que habilitan. Al respecto, Litwin (2012) cuestiona el conocimiento como almacenamiento de datos o conceptos y defiende la tesis de que conocer implica comprenderlos, entenderlos en su contexto, saber transferirlos e integrarlos con lo que ya se sabe dando lugar al desarrollo de procesos críticos y reflexivos. Pensamos en un formato de dispositivo que evite la rigidez y permita aprendizajes profundos, es decir, buscamos que quienes aprendan puedan hacerlo involucrándose activamente con los contenidos desde distintas puertas de entrada (Furman, 2022).

Teniendo en cuenta este posicionamiento respecto a la enseñanza, recuperamos el trabajo de Agamben (2011) quien retoma el pensamiento de Foucault definiendo dispositivo como un conjunto heterogéneo de elementos compuesto por discursos, instituciones, decisiones, proposiciones filosóficas, morales, que conforman una red entre lo dicho y lo no dicho cuya función es responder a una urgencia. De manera análoga, expresa que el dispositivo se define no sólo por la forma en que se disponen las piezas de una máquina, sino por el mecanismo en sí mismo.

Entonces, si partimos de la idea de un dispositivo como todo aquello que tiene la capacidad de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar y asegurar los gestos, las conductas, las opiniones y los discursos de las personas, nuestra intervención se respalda en la definición de dispositivo ofrecida por Souto (2019) como un artificio o conjunto de partes con carácter utilitario creado para cumplir una función, es decir, orientado a una finalidad determinada. Dicho dispositivo tiene la intención de crear una situación, preparar, anticipar, proponer y poner en relación distintos componentes que se combinan en función de la situación de enseñanza o de formación. Un dispositivo de formación implica diversas instancias articuladas que apuntan a generar un espacio creativo, abierto, múltiple y diverso en relación a los posibles trayectos de formación. En términos de Sanjurjo (2009) cuando las prácticas se llevan a cabo en contextos complejos no es posible abordarlas desde una mirada simplificadora, sino que es necesario generar las condiciones para superar saberes fragmentados y desarrollar un pensamiento complejo que posibilite articular aportes teóricos y asumirse como prácticos intelectuales capaces de elaborar nuevas construcciones. Estamos en condiciones de afirmar que el dispositivo de formación que presentamos

representa espacios, mecanismos, engranajes y procesos que apuntan a facilitar la concreción de un proyecto o la resolución de problemáticas a partir del planteo de alternativas de acción.

## METODOLOGÍA

### Una intervención pensada desde la práctica reflexiva

Metodológicamente, concebimos la relación teoría y práctica desde un enfoque constructivista en la que la práctica es el resultado de un proceso de confrontación entre la acción y los marcos referenciales conceptuales y subjetivos del profesional (Sanjurjo, 2017). Durante el tratamiento de las etapas del proyecto que fuimos elaborando nos asumimos como profesionales reflexivos. En este punto, es interesante retomar la idea de Anijovich y Cappelletti (2021) y pensar en la práctica reflexiva entramada con el contexto, con las personas y con las propias biografías de los formadores y de quienes nos estamos formando. En estos términos, Anijovich (2018) afirma que los procesos reflexivos implican una sistematización de las acciones, un estudio cuidadoso y una reconfiguración de ideas para comprender la realidad por lo que es necesario crear condiciones de tiempo y espacio para que tengan lugar. Entendemos que no es la práctica en sí misma la que genera conocimiento sino su análisis, su relación con las teorías, con las investigaciones y con el contexto social, político y cultural, incluso con las autobiografías personales. (Anijovich et al., 2009).

A partir del diagnóstico elaborado, consideramos que la mejora de la organización de la plataforma como entorno de capacitación debía ser precedida por la atención de las necesidades que reconocen los capacitadores de la Academia Grupo Open Sports en relación a potenciar la enseñanza de sus conocimientos desde aspectos específicos de la didáctica. Por este motivo, nuestra propuesta estuvo orientada a generar un dispositivo de formación para el acompañamiento del diseño de capacitaciones en entornos virtuales posible de ser aplicado a los distintos proyectos presentados configurándose a partir del acompañamiento en el diseño de capacitaciones laborales en el ámbito empresarial, de la composición de un guion de clase con pautas organizativas y didácticas, de encuentros sincrónicos o asincrónicos para ofrecer aportes en el seguimiento, de un documento con orientaciones para el traspaso del curso a la plataforma Talen LMS y de instancias de co-evaluación.

En este aspecto, pensamos que la incorporación de un encuentro, sea sincrónico o asincrónico, con los capacitadores para acompañar el diseño de sus cursos puede ser la iniciativa a dejar abierta la posibilidad de implementar asesorías o tutorías asincrónicas como una estrategia superadora de limitaciones temporales y espaciales en proyectos futuros. Este tipo de propuestas lleva consigo la característica de ampliar las posibilidades e instancias de enseñanza y aprendizaje, disponiendo de diferentes herramientas que permiten la flexibilidad de comunicación (Lens, Guzmán y Torre 2004).

Una de las estrategias reflexivas que utilizamos fue la sistematización de la práctica en dispositivos basados en la narración, en la interacción y en la observación (Anijovich, 2009). En primera instancia, tomamos las características que realiza Schön (1992) acerca del conocer en la acción y nos enfocamos en las percepciones a través de nuestros sentidos como una manera de revisar aquellas decisiones tomadas de manera espontánea o inmediata. Como un intento de explicitarlas narrativamente compartimos un documento por pareja pedagógica al que denominamos “Borradores” en el que registramos en crudo nuestras sensaciones luego de cada encuentro en Open Sports y compartimos artículos de interés. Complementariamente, nuestro tutor nos facilitó minutas de cada reunión ofreciendo los hitos más importantes desarrollados de forma ordenada y sugerencias para enriquecer la intervención. En segundo lugar, Schön (1992) hace referencia a nuestra acción de pensar para reorganizar lo que estamos haciendo mientras lo estamos haciendo, y en este sentido, los encuentros teóricos y prácticos de la materia como un dispositivo que involucró la interacción, nos han permitido reflexionar con otros. Esta socialización entre pares suele favorecer la aparición de emergentes y la necesidad de reformular ideas. Asimismo, la retroalimentación ofrecida por los tutores en cada avance del proyecto de intervención también nos permitió reflexionar en la acción. Finalmente, poder reflexionar sobre la acción implicó desandar las prácticas y volver sobre los dispositivos de sistematización de las mismas suponiendo un ejercicio de meta-análisis, la observación de la práctica y el contexto, el análisis de las experiencias y de los hechos, su comprensión e

interpretación, disponerse al cambio y aceptar las decisiones epistemológicas y metodológicas tomadas para la mejora tanto personal, profesional como social (Cercero Medina, 2019).

### **Decisiones metodológicas y movimientos en el desarrollo de la intervención**

Para llevar a cabo este proyecto iniciamos un relevamiento de información, mediante tareas de análisis documental, observaciones y entrevistas. Entendemos el análisis documental como una amplitud de registros escritos y simbólicos, incluyendo aquellos que existen previamente y durante la investigación y que refieran a algún aspecto del mundo social (Erlandson et al 1993; Mac Donald y Tripson 1993 en Valles 2000). Para ello, realizamos un sondeo en la página web de la empresa y redes sociales, artículos periodísticos vinculados a la misma, entrevistas a miembros de la empresa y una exploración de la plataforma TalentLMS que utilizan para las capacitaciones. Durante la práctica en terreno llevamos adelante distintas observaciones participantes en el local ubicado en la intersección de las calles San Juan y San Martín donde se encuentran concentradas las oficinas de las diferentes gerencias y la sala de reuniones. La observación participante permitió complementar la información obtenida de las entrevistas dado que nos ofreció la posibilidad de registrar el lenguaje corporal y gestual y el entorno naturalista donde se suceden las acciones. Registramos estas observaciones por medio de instrumentos narrativos acompañados de registros audiovisuales como recursos útiles para complementar la información obtenida, en tanto permite un registro permanente (Anijovich, 2009). Al mismo tiempo nos aproximamos a las referentes de la Gerencia de la Gestión de Personas y a su entorno laboral a través de entrevistas semi-estructuradas. Las entrevistas como conversaciones sistematizadas nos permitieron destacar el valor dialógico, reflexivo y colaborativo de la producción de información en un contexto socio-histórico y político determinado, la posibilidad de re-preguntar, de escuchar opiniones, de desviar la conversación hacia temas emergentes interesantes para profundizar dando lugar a que los participantes adquieran un rol más activo (Meo y Navarro, 2009; Denzin y Lincoln, 2015). A partir de este instrumento recuperamos información acerca del trabajo que realizan, la cultura institucional, sus experiencias y opiniones, búsquedas, desafíos (Sautu, 2005). Estas actividades significaron una referencia para la elaboración posterior del dispositivo. Finalmente, organizamos instancias de auto-evaluación y co-evaluación con la institución asociada.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

La elección de intervenir en la Academia aportando un marco pedagógico-didáctico en detrimento de un trabajo más enfocado en la utilización de la plataforma tuvo que ver en primer lugar, en que en la etapa de diagnóstico y construcción del problema, no sólo identificamos que el área de Gestión de Personas se encuentra en un proceso de aprendizaje y transición entre las capacitaciones presenciales y los aprendizajes mediados por el uso de la plataforma, sino que han puesto de manifiesto que los capacitadores de la Academia requerían seleccionar, organizar, jerarquizar y plantear de manera sistemática sus clases. Esta situación inicial nos animó a analizar el plan de estudios de nuestra carrera, en el que observamos una mayor incidencia en materias vinculadas a lo pedagógico-didáctico y a la necesidad de contar con estos conocimientos para la concreción de proyectos de investigación e intervención. Además, entendemos que nuestra formación de base como docentes y los tiempos establecidos para concretar la práctica en terreno se pusieron en juego al momento de tomar la decisión de intervenir con un aporte que se orientó a lo pedagógico-didáctico. Es decir, que a partir del diagnóstico y de la construcción del problema optamos por componer un dispositivo pedagógico que respondiera a esas primeras necesidades que vislumbramos en relación a la organización de las capacitaciones de la Academia. La conformación de un equipo de trabajo interdisciplinario resultó necesaria dado que facilitó la posterior elaboración de las orientaciones para la organización del curso en la plataforma con el aporte de conocimientos específicos del área de la comunicación e información ofrecidos por nuestro tutor.

La experiencia compartida nos ha permitido ampliar la mirada con respecto a los ámbitos de desempeño profesional de los científicos de la educación siendo la materia Práctica Profesional de gran valor

formativo en la construcción de estos saberes. Reconocemos, a partir de la intervención realizada y la co-evaluación final un aporte genuino y diferencial a las instituciones asociadas y a los distintos procesos educativos que allí se desarrollan dado que carecen de experticia en torno a lo pedagógico. En este sentido, logramos vislumbrar la ampliación de horizontes profesionales que requieren, en cada caso, de una práctica situada y reflexiva, de un trabajo colaborativo e interdisciplinario y de un posicionamiento ético en el que se visibiliza indefectiblemente nuestra propia biografía. Es decir, que contamos con un conjunto de creencias, teorías y saberes prácticos que se gestan en nuestra formación inicial y durante el desarrollo profesional que coexisten en la configuración de las prácticas y en la toma de decisiones de este trayecto formativo (Ayciriet, 2022). Asimismo, consideramos que las prácticas habilitaron espacios en territorios en los que el perfil profesional de científicos de la educación aún no era considerado como un aporte valioso en términos de formación en ámbitos no formales. Por otro lado, el insumo producido no sólo fue valorado por la institución, sino que colabora como precedente para las prácticas futuras de docentes en formación de los años venideros formando parte de la propuesta de enseñanza del equipo de cátedra del espacio curricular de Práctica Profesional. En este sentido, desandar la trama de toda práctica profesional implica asumir la condición de la práctica como transformadora de la realidad (Schön, 1987). Sobre estas experiencias se componen relatos para dar cuenta de las afectaciones que se producen en quienes participamos y de la posibilidad de establecer lazos duraderos con instituciones de la comunidad al abrir caminos de continuidad a nuevas construcciones de problemas en el marco de la práctica profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGAMBEN, G. (2011). *¿Qué es un dispositivo?* México: Scielo, vol.26 no.73
- ANIJOVICH, R. Y CAPPELLETTI, G. (2021). *Formar en práctica reflexiva*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor
- ANIJOVICH, R. (2018). Videoteca Docente - INFD (2 oct 2018) "Rebeca Anijovich Práctica Reflexiva" [Archivo de Vídeo]. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=y6TzvbP8ekc>
- ANIJOVICH, R., CAPPELLETTI, G., MORA Y SABELLI (2009). *Transitar la formación pedagógica*. Buenos Aires, Paidós
- AYCIRIET, F. (2022). Socialidad y condición sensible desde los gestos para pensar la práctica profesional docente: Lo íntimo como relato emergente. *Saberes y prácticas. Revista de Filosofía y Educación*, 7(2), 1-11. <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/saberesypracticass/article/view/6613>
- AYCIRIET, F., VICINI, G., ZÁRATE, F., & CREGO, V. (2024). La experiencia de Práctica Profesional en el profesorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Mar del Plata. *Inter-venir en clave performativa como desafío para ampliar horizontes. Praxis educativa*, 28(3), 54-69. [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S0328-97022024000300054&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S0328-97022024000300054&script=sci_abstract&tlng=pt)
- BAELO ÁLVAREZ, R. (2009). El e-learning, una respuesta educativa a las demandas de las sociedades del siglo XXI. *Revista de Medios y Educación*, 87-96
- BLAKE, O. J. (1997). *La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones*. Buenos Aires: Macchi
- CASANOVA, F. (2023). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo: CINTERFOR, Sindicatos y formación
- CERCERO MEDINA, I. E. (2019). *Diez modelos relacionados con la práctica reflexiva*. OPENAIRE
- Furman, M. (2022). *Enseñar distinto*. Buenos Aires: Siglo XXI

- GARCÍA ARETIO, L. (2003). Formadores y docentes en sistemas digitales de enseñanza y aprendizaje. En Fontela, M. y otros. E-learning. Mejores prácticas y recomendaciones para organizaciones iberoamericanas. Buenos Aires: Tecnonexo, pp. 89-95, ISBN: 987-21091-0-9
- LENS, J. L. Y DI MARCO, M. C. (2013). La capacitación en las distintas culturas organizacionales, la mejora continua y la gestión del conocimiento. Tandil, Argentina: UNICEN-REUN.
- LITWIN, E. (2012). El oficio de enseñar. Buenos Aires: Paidós
- MAGGIO, M. (2018). Reinventar la clase en la universidad. Buenos Aires: Paidós
- PAIN, A. (1996). Capacitación laboral. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas
- QUINTERO ARANGO, L. F., (2015). El sector retail, los puntos de venta y el comportamiento de compra de los consumidores de la base de la pirámide en la comuna 10 de la ciudad de Medellín. Revista Ciencias Estratégicas, vol. 23, núm. 33, pp. 109-118 Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia
- RINCÓN, M. L., (2008). Los entornos virtuales como herramientas de asesoría académica en la modalidad a distancia. Colombia: Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 25, Fundación Universitaria Católica del Norte
- SANJURJO, L. (Coord.) (2009) “Razones que fundamentan nuestra mirada acerca de la formación en las prácticas” en Los dispositivos para la formación en las prácticas. Rosario: Homo Sapiens.
- SANJURJO, L. (2017). La formación en las prácticas profesionales en debate. Revista del Cisen Tramas/Maepova, 5 (2), 119-130
- SIRVENT, M. T.; TOUBES, A.; SANTOS, H.; LLOSA, S.; LOMAGNO, C. (2006). Revisión del concepto de educación no formal. Cuadernos de cátedra de educación no formal – OPFYL, Facultad de filosofía y letras UBA, Buenos Aires.
- SOUTO, M. (2019). Acerca de la noción de dispositivo en la formación universitaria. En la Revista Educación, Lenguaje y Sociedad ISSN 2545-7667 Vol. XVI N° 16 (Abril 2019) pp. 1-16 DOI: <http://dx.doi.org/10.19137/els-2019-161602>.
- VICINI, G. D. (2024). La práctica profesional en el profesorado de Ciencias de la Educación de la Facultad de Humanidades en la UNMDP. Diseño de una bitácora digital donde entramar colectivamente experiencias formativas de estudiantes y docentes. <http://humadoc.mdp.edu.ar:8080/handle/123456789/1543>