

Lo escolar y lo formativo

Marcelo Fabián Álvarez Abúsar · Septiembre de 2026

Atar la gavilla

En el campo, cuando termina la siega, se ata la gavilla. Se junta lo cosechado, se lo ordena y se lo deja listo para lo que viene. Estos apuntes tienen ese propósito.

No escribo desde el reproche ni desde la herida. Escribo desde el balance de muchos años de trabajo junto a escuelas, empresas, sindicatos, colegios profesionales y colegas que dieron lo mejor de sí. Hubo logros, hubo intentos que quedaron a mitad de camino y hubo cosas que no supimos hacer.

Mirar hacia atrás con honestidad es la condición para mirar hacia adelante con ambición. Y lo que veo hacia adelante me desafía profundamente: si aprendemos de todo lo trabajado, tenemos por delante un enorme porvenir para formar personas y generar oportunidades.

Lo que ya no discutimos

Parto de un acuerdo que considero saldado. No necesitamos volver a discutir qué perfil queremos formar, ni pelearnos por el vocabulario con que lo nombramos. Esos debates tuvieron su tiempo y dejaron consensos suficientes. Los perfiles están escritos y acordados con los sectores; lo que falta es otra cosa, y de eso se trata este apunte: que lo aprendido en el trabajo se reconozca y se acumule.

Lo que sí necesitamos es comprender mejor cómo funciona un sistema técnico, cómo funciona un sistema productivo y cómo los atraviesan los cambios tecnológicos. Ahí está la complejidad verdadera. Y frente a una complejidad así vale el viejo dicho: un elefante se come a pedacitos.

Lo escolar se come a lo formativo

Hay una idea que vengo sosteniendo desde hace años, en conversaciones con especialistas y con personas de vasta experiencia en la educación técnica: lo escolar se come a lo formativo. No es una acusación. Es la descripción de un mecanismo.

Toda institución formadora desarrolla rituales que le dan estabilidad: grillas horarias, regímenes de asistencia, formas de evaluar, circuitos de designación. Esa estabilidad tiene valor. El problema aparece cuando la forma escolar deja de ser el soporte de la formación y pasa a ser su medida: cuando lo que se preserva es el ritual y no la vigencia

de lo que se enseña. La literatura lo describe desde hace décadas como gramática escolar (Tyack y Tobin, 1994) o forma escolar (Vincent, Lahire y Thin, 1994).

En la formación técnico-profesional, ese mecanismo tiene un costo específico. El cambio técnico y tecnológico avanza a una velocidad que las instituciones no pueden metabolizar en sus tiempos propios. Cuando una escuela termina de incorporar una tecnología, el mundo productivo ya está en la siguiente.

En la formación profesional de trayectos cortos el fenómeno también se percibe. Allí donde la formación está más cerca del oficio, el acceso a la tarea de enseñar suele seguir criterios escolares antes que la vigencia técnica. No es una cuestión de personas, que muchas veces sostienen el sistema con enorme esfuerzo, sino de cómo está pensado.

Y acá me toca hacer mi parte del balance. Durante años busqué respuestas desde adentro de las instituciones formadoras, junto a colegas que pusieron lo mejor de sí. Aprendí mucho, y también aprendí sus límites: sus tiempos no son los del trabajo. No lo pudimos resolver desde ahí; cuando avanzamos, fue parcialmente. Lo digo sin amargura, porque es justamente lo que hoy me permite mirar el problema desde otro lugar.

Donde lo formativo resiste

Hay instituciones donde lo formativo resiste mejor. Lo aprendí en la escuela agrotécnica: el animal no espera al timbre y la cosecha no respeta el cuatrimestre. Cuando la realidad productiva tiene tiempos propios que no se negocian, la forma escolar no puede imponerse sobre ella.

Lo mismo ocurre en toda institución formadora cuya agenda está regulada por lo productivo. Los rasgos que comparten son reconocibles:

- ciclos biológicos que no esperan, como la crianza, la siembra o la veda de pesca;
- productos con fecha de vencimiento;
- estacionalidad;
- un destinatario real que consume, compra o depende de lo producido.

Donde está al menos uno de esos rasgos, lo formativo conserva su lugar. El sistema dual funciona por la misma razón: pone sobre la mesa, todos los días, lo que está cambiando en el mundo del trabajo. Son experiencias valiosas que nos acercan al mundo del trabajo, aunque todavía no son la regla.

Las personas que trabajan

Por eso propongo correr el eje. La pregunta ya no es solo cómo reformamos las instituciones formadoras, sino cómo acompañamos a las personas que ya trabajan.

Hablo de todas: del profesional universitario, del operario, del idóneo que aprendió el oficio como pudo, en el lugar donde trabaja. Lo que esas personas saben hacer es la principal fuerza de transformación y de desarrollo de un territorio. No hay equipamiento, plan ni institución que la reemplace.

El problema es de tiempos. Los tiempos formativos clásicos se miden en años. Los cambios tecnológicos que reconfiguran un puesto de trabajo se miden en meses. El desafío es encontrar respuestas que den resultados inmediatos, palpables y verificables en el puesto, sin perder de vista el horizonte largo. Y eso nos invita a animarnos a innovar en las formas.

Ningún sector productivo espera que esto se resuelva por fuera de él. Ni las empresas, ni los sindicatos que representan el oficio, ni los colegios profesionales. La experiencia nos enseñó a todos lo mismo: un problema así, una vez reconocido, nos convoca con todas las herramientas que tenemos a mano.

La construcción como espejo

Elijo la industria de la construcción porque es mi origen, mi formación y un campo en el que trabajé. También porque su alcance es casi universal: en ella conviven la ingeniería civil, la arquitectura, el maestro mayor de obras y los oficios, del sanitarista al electricista de obra.

La escasez de oficios ya no es una advertencia sobre el futuro. Circulan relevamientos, aquí y afuera, sobre la dificultad para cubrir puestos y sobre el envejecimiento de quienes sostienen los oficios. No hace falta discutir las cifras: cualquiera que dirija una obra hoy sabe de qué se habla. Las instalaciones sanitarias, eléctricas y termomecánicas son donde más se nota.

Durante generaciones, la obra fue una escuela. Se entraba como ayudante y se salía oficial. Era un sistema dual sin nombre ni institución, y se rompió. Hoy los oficiales especializados se concentran entre los 40 y los 50 años, y cuesta encontrar jóvenes que tomen la posta.

Mientras tanto, cada innovación llega a la obra con su propia formación. La empresa que desarrolla un sistema de construcción en seco o una nueva tecnología de pinturas forma a quienes van a aplicarlo: rápido, sin costo y actualizado. Hay academias de fabricantes que forman tanto a quien se inicia como a instaladores que necesitan

ponerse al día (Knauf, 2026). El sector productivo ya está comiendo el elefante a pedacitos.

Pero esa formación tiene tres límites. Está atada a la marca: se aprende un sistema, no siempre el principio técnico. No se acumula: deja un certificado de asistencia que no cuenta para la categoría ni para una trayectoria. Y llega a quien ya está en el circuito, no siempre al idóneo. Los bocados ya están servidos. El desafío es que se reúnan y se reconozcan en un marco del propio sector.

Aprender por partes

La construcción ya dio un paso importante. Los entendimientos entre la representación de los trabajadores y la de las empresas, a través de la Fundación UOCRA y la Cámara Argentina de la Construcción, generaron formación especializada. Pero arrastran un defecto que el propio sector señala: trayectos largos, con cargas horarias pensadas como un todo, cuando la necesidad aparece por partes.

Pensemos en un oficial que domina el oficio y necesita incorporar un sistema nuevo. ¿Por qué tendría que volver a empezar? Lo razonable sería que pudiera demostrar lo que ya sabe, formarse en lo que le falta y ver reconocido ese avance. Ese es el sentido de las acreditaciones parciales, lo que hoy conocemos en parte como microcredenciales.

La microcredencial no crea contenido nuevo. Recorta un perfil ya consensuado en unidades cortas, cada una correspondiente a una unidad de competencia de la norma sectorial. Y suma valor a la certificación de competencias laborales por tres razones:

- interviene cuando se detecta el faltante, sin dilatar los tiempos;
- reconoce lo aprendido situado en la obra, sin obligar a cursarlo de nuevo;
- se acumula hacia la certificación completa del oficio.

La referencia internacional está consolidada. La Unión Europea las define como resultados de aprendizaje de volumen reducido, evaluados con criterios transparentes y acumulables (Consejo de la Unión Europea, 2022). España incorporó las acreditaciones parciales como primer escalón de su sistema de formación profesional (Ley Orgánica 3/2022).

La experiencia internacional sugiere que su valor depende de tres cosas: que se acumulen, para no multiplicar certificados sin valor; que se evalúen por desempeño, idealmente en la obra; y que partan de la norma del sector y no del producto de una marca. Cuando el estándar nace del propio sector, las instituciones formadoras pueden acompañarlo y reconocerlo, sumando su experiencia.

Aprender más rápido

Hay una novedad que cambia la escala de todo lo anterior. La inteligencia artificial abre la posibilidad de acrecentar y acelerar los tiempos de aprendizaje como nunca antes. Un oficial puede consultar en la obra, en el momento, cómo se instala un sistema que no conoce. Un idóneo puede ordenar y poner en palabras lo que ya sabe hacer.

Esa aceleración tiene una condición: saber qué queremos y necesitamos aprender. La herramienta potencia una pregunta bien formulada; frente a una pregunta difusa, solo multiplica el ruido. Por eso el perfil ya consensuado y su recorte en unidades cortas cobran un valor nuevo: son el mapa que le da dirección a la velocidad.

Nada de esto reemplaza la mano que enseña en la obra ni la práctica que se aprende haciendo; las acompaña. La evidencia sobre su impacto en el aprendizaje de oficios todavía es incipiente, y conviene decirlo con honestidad. Aun así, la oportunidad es enorme para quien sepa hacia dónde quiere ir.

Bocados que ya asoman

Mirando el sector con atención, aparecen bocados posibles que cada actor tiene al alcance, con sus propios recursos y sin esperar cambios de fondo. No los presento como recetas, sino como pistas.

- Empresas proveedoras de tecnología. Sus academias ya actualizan a instaladores. Abiertas también a quienes enseñan, podrían acortar la distancia entre el aula y la obra.
- Empresas constructoras. La vieja escalera de ayudante a oficial sigue viva en muchas obras. Con un tutor y un tiempo reconocido, sería recuperar un sistema dual que ya conocemos.
- Representación de los trabajadores. Cuando la formación certificada se refleja en la categoría del convenio, un curso empieza a parecerse a una carrera.
- Cámaras empresarias. Las empresas pequeñas difícilmente forman solas; juntas pueden compartir tutores y anticipar las tecnologías que vienen.
- Colegios profesionales. La eficiencia energética, el modelado digital de obra o los nuevos sistemas constructivos plantean la misma pregunta a quienes proyectan y especifican.

Las instituciones formadoras tienen aquí un lugar natural, como sede y como puente. Ninguno de estos bocados resuelve todo. Cada uno resuelve algo, pronto y a la vista, y así se va ganando la confianza para lo que viene después.

Hacia adelante

Atar la gavilla no es cerrar una etapa con nostalgia. Es juntar lo aprendido para sembrar de nuevo.

Lo que aprendí es que la formación de las personas que trabajan no puede esperar a que las instituciones terminen de metabolizar cada cambio. También aprendí que el sector productivo, cuando se organiza, ya sabe hacerlo por partes. El desafío es reunir esas partes en un marco que las reconozca y les dé sentido de trayectoria.

Empresas, trabajadores, profesionales e instituciones tenemos a mano mucho de lo necesario, y la inteligencia artificial nos ofrece además una velocidad de aprendizaje impensada hace pocos años. El mejor homenaje a lo trabajado durante tantos años es seguir aprendiendo de ello.

Fuentes: Consejo de la Unión Europea. (2022). Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Diario Oficial de la Unión Europea, C 243. · España. (2022). Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 78. · Knauf Argentina. (2026). Knauf Akademie. <https://knauf.com/es-AR/servicios/knauf-akademie> · Tyack, D., y Tobin, W. (1994). The "grammar" of schooling: Why has it been so hard to change? American Educational Research Journal, 31(3), 453-479. · Vincent, G., Lahire, B., y Thin, D. (1994). Sur l'histoire et la théorie de la forme scolaire. En G. Vincent (Dir.), L'éducation prisonnière de la forme scolaire? Presses Universitaires de Lyon.