



Laboreal

Volume 11 N°2 | 2015
Varia

Novato: ¿una categoría homogénea?

Novato: uma categoria homogénea?

Novice: une catégorie homogène?

Novice: a homogeneous category?

Catherine Delgoulet



Edición electrónica

URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/3852>

DOI: 10.4000/laboreal.3852

ISSN: 1646-5237

Editor

Universidade do Porto

Referencia electrónica

Catherine Delgoulet, « Novato: ¿una categoría homogénea? », *Laboreal* [En línea], Volume 11 N°2 | 2015, Publicado el 01 diciembre 2015, consultado el 15 septiembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/laboreal/3852>

Este documento fue generado automáticamente el 15 septiembre 2020.



Laboreal está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

Novato: ¿una categoría homogénea?

Novato: uma categoria homogénea?

Novice: une catégorie homogène?

Novice: a homogeneous category?

Catherine Delgoulet

NOTA DEL EDITOR

<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215cd>

- 1 Comúnmente se le califica de novata a una persona que no tiene, o que tiene poca experiencia en relación con una práctica profesional u otra (por ejemplo, en el deporte, en el arte o en un oficio específico).
- 2 Si a menudo se tiende a considerar al novato como una categoría social homogénea (por ejemplo, un joven principiante en el ámbito profesional o en un oficio), el estatuto de “novato” puede referirse a diferentes casos. Se puede ser novato a toda edad, estas dos dimensiones estando relacionadas pero no incluyéndose una a la otra. Se puede así ser novato en un área y experto en otra, o en varias otras.
- 3 El mundo que nos rodea, y en el cual cada uno evoluciona, está tan en movimiento constante que es necesario considerar esta heterogeneidad de las declinaciones de la noción de novato. Limitándose al mundo laboral, atestiguan de esto las frecuentes evoluciones de los sistemas de información y de comunicación en el trabajo y los cambios recurrentes de los medios que están relacionados con ellos. De experto, se pasa al estatus de novato de manera provisional; un novato tendrá que aprender y apropiarse un nuevo medio. Esto es válido tanto para los cambios tecnológicos como para los cambios organizacionales, materiales o culturales que trastornan el trabajo y sus condiciones efectivas de realización (Gollac, Volkoff & Wolff, 2014). Por otra parte, esta heterogeneidad resulta importante ya que va a marcar la manera en que será posible y pertinente de aprehender dicho estatus, y las preguntas que éste plantea en

una situación dada. Es por esta razón que se utilizará el plural en este texto para hablar “de los” novatos.

- 4 A menudo opuestos a los expertos, los novatos no son sin embargo ignorantes o totalmente ingenuos. Al contrario, tienen un conocimiento de las reglas generales que les confiere un estatus de “novatos” durante varios días, meses o, incluso, mucho tiempo más según las situaciones laborales estudiadas. Múltiples estudios (Lortie, 2002; Caroly & Weill-Fassina, 2004; Cloutier, Bourdouxhe, Ledoux, David, Gagnon, Ouellet & Teiger, 2005; Delgoulet, Gaudart & Chassaing, 2012; Hamraoui, 2014) enfatizan que la incertidumbre es una de las características de ese estatus.
- 5 Esta se puede expresar bajo la forma de empleo precario (trabajo con carácter temporal o a tiempo parcial), en el tipo de función (reemplazo de personas titulares), o también en el nivel de familiaridad ante las especificidades de las situaciones a las cuales se enfrentan (casi nulo).

Los novatos “en situación”: enfoques en Ciencias Humanas y Sociales

- 6 En ciencias humanas y sociales se encuentran una gran cantidad de estudios dedicados a los novatos en el área de los conductores de automóviles (que hayan sacado su licencia de manejo recientemente y a menudo jóvenes), de la enseñanza (principiantes esencialmente), médica (enfermeras en formación inicial realizando prácticas o médicos formándose a las habilidades “técnicas”) y del deporte profesional o de alto nivel (atletas jóvenes y prometedores).

Un paradigma dominante: la comparación novato/experto

- 7 Los autores que se han interesado en el estudio de los novatos lo han hecho a menudo en una perspectiva de comparación con los “expertos [1]”. Esta manera de proceder se justifica en los estudios científicos, al menos por dos razones:
 - Permite aprehender lo que necesitan los novatos para responder a los requerimientos de una función o tarea en situación, como así también permite comprender lo que “caracteriza la pericia o conocimiento práctico”. A estos elementos no se les puede identificar fácilmente entre los expertos (están a menudo automatizados y le es difícil explicitarlos).
 - Favorece la actualización de diferencias contrastadas, llamadas “significativas”, que se pueden valorizar fácilmente en publicaciones científicas (a pesar de correr el riesgo a veces de “comparar” sin gran discernimiento).
- 8 En este marco general de investigación, los autores desarrollan modelos del comportamiento o de actitudes de los novatos vs. los expertos (por ejemplo, actitud frente al riesgo, sentimiento de angustia, evaluación de los requerimientos de una tarea, sobre estimación de sus capacidades o habilidades) y de sus consecuencias (e.g. seguridad del trabajador, satisfacción y bien estar en el trabajo, fiabilidad de los sistemas socio-técnicos).
- 9 Ese tipo de investigación intenta también diferenciar las estrategias puestas en obra al efectuar una tarea, o las necesidades específicas de los novatos vs. los expertos (Authier, Lortie, & Gagnon, 1996; Johari, Sanusi, Isa, & Ghazali, 2014; Aslrasouli & Vahid, 2014;

Plamondon, Delisle, Bellefeuille, Denis, Gagnon & Larivière, 2014; Meyer, Li, Klaristenfeld, & Gold, 2015).

Del novato al experto... y el regreso

- 10 Otro tipo de estudios se enfocan en el(los) proceso(s) que permite(n) el paso de novato a experto (Benner, 1982), e inversamente, en una búsqueda de reciprocidad de los puntos de vista considerados (McArthur-Rouse, 2008). Intentan entonces definir etapas o estadios que llevan al desarrollo de saberes y saber-hacer eficientes en una situación: es el *conocimiento* de los requisitos de la tarea, los recursos y obligaciones asociadas hasta el *control* de las situaciones, lo que permite realizar la tarea enfrentando los imprevistos y pasando por la apropiación que asiente a *la manera de hacer* (Vézina, 2001). Hacen énfasis en el hecho que el paso de novato a experto no es lineal y supone numerosos ajustes en la situación (Grass, Grangeat & Allenet, 2007).
- 11 Estos enfoques no pueden por lo tanto tratar de cuestiones relativas al aprendizaje en el marco de diversos dispositivos que se supone favorecen el desarrollo de los novatos (Lave & Wenger, 1991; Gagnon, 2003 ; Gaudart, Delgoulet, & Chassaing, 2008; Thébault, Gaudart & Volkoff, 2012; Kehoe, Bednall, Yin, Olsen, Pitts, Henry & Bailey, 2009; Wright & O'Hare, 2015). Se cuestionan entonces los dispositivos de aprendizaje y de acompañamiento de los novatos en el trabajo (por ejemplo, tutoría o mentoreo), los medios de formación y apoyos pedagógicos (por ejemplo, simulación, video, ilustraciones), la adecuación de los métodos de formación a las necesidades de los novatos (por ejemplo, observación de expertos y novatos), y también los intercambios y aprendizajes recíprocos entre novatos y aquellos con más antigüedad en el puesto.

Los novatos en el trabajo

- 12 Al cabo de la formación inicial, el principiante se convierte en un novato en el trabajo. Ese tiempo de formación puede ser más o menos largo, y relativamente formal. En todo caso, el aprendizaje no se detiene en las puertas de la formación, al contrario: se va a asentar en el ejercicio cotidiano de una tarea, y de manera más amplia, de un oficio.
- 13 Las investigaciones en psicología del trabajo y en ergonomía de la actividad se han esforzado poner de relevancia esos primeros momentos en el trabajo, y sobre su expresión en la actividad desplegada en una situación.
- 14 Partiendo de las dos categorías del párrafo anterior, se propone presentar aquí de manera sintética algunos estudios.

Rigidez operatoria y capacidad de anticipación escasa “de y en” la acción.

- 15 Volviendo a tomar el paradigma novato/experto, los estudios en ergonomía cognitiva se han esforzado en calificar la manera en la que un novato aprehende su trabajo y reacciona (Guindon, 1990; Amalberti & Valot, 1990; Visser & Falzon, 1992; Leplat, 2002). Ponen de manifiesto que la diferencia entre novatos y expertos reside en los modelos mentales que estos movilizan en el área profesional. Los novatos, teniendo un acceso menos rápido a los conocimientos, razonamientos con un escaso nivel de abstracción y

basados principalmente en los rasgos de superficie de los problemas, no toman en cuenta las variaciones y los imprevistos.

- 16 Algunos estudios muestran que los novatos necesitan más informaciones que los expertos para realizar sus tareas, mientras que para los expertos éstas son juzgadas como de escasa utilidad (Le Bohec & Jamet, 2005). Así mismo, los novatos intentan primero utilizar los recursos operatorios tales como se les proporcionaron en el medio laboral (Chatigny, 2001) y son muy dependientes de las condiciones de trabajo en las cuales están. En esas condiciones los novatos tienden a movilizar y a seguir las reglas o procedimientos oficiales del trabajo (Anceaux & Beuscart-Zéphir, 2002), dejando de lado las especificidades de las situaciones y las disposiciones que éstas suponen (Caroly & Weill-Fassina, 2004), aunque se pueden ver, a menudo en una forma reactiva, algunas modificaciones de regulación de la actividad según el resultado obtenido y las diferencias en relación con el objetivo inicial (Chassaing, 2005). Esta particularidad ha sido interpretada con frecuencia como una dificultad, incrementada en el caso de los novatos, en la capacidad de anticipación de las variaciones del sistema y de manejo de éstas en la acción. Se trata de las variaciones que resultan de las fluctuaciones de las características de los novatos (por ejemplo, estado de fatiga) o de la evolución de los recursos técnicos, organizacionales o humanos (por ejemplo, disfunción de una máquina o avería, retardo de aprovisionamiento, cambios en el equipo). Ya sea que se interese uno en las tareas de mantenimiento (Lortie, 2002; Gagnon, 2005), de montaje de instalaciones temporarias (Zara-Meylan, 2006), de extracción de mineral (Desnoyers, 1995), de un trabajo de control de un proceso continuo de fabricación (Pueyo, Toupin, & Volkoff, 2011), o de actividades de servicio (Caroly & Weill-Fassina, 2004), los análisis de la actividad resaltan la escasez o la falta de tiempo que se le dedica a la preparación de la acción futura, o a los modos de regulación durante la acción, que tienden a prevenir derivas y problemas, en beneficio de una aplicación escrupulosa de las reglas, o al menos de lo que se entendió de ellas.
- 17 Sin embargo, cabe mencionar una peculiaridad: cuando estos novatos son trabajadores experimentados que se enfrentan a un cambio (por ejemplo, una nueva organización del trabajo que promueve la polivalencia de los trabajadores), la capacidad de anticipación y las estrategias operatorias asociadas, elaboradas para otra función, tienden a ser utilizadas tan pronto se tenga conocimiento de la tarea (Gaudart, 2000; 2003). Esas estrategias son generalmente desconocidas por aquellos que diseñaron los cambios. La dificultad para estos trabajadores experimentados, que se vuelven novatos, reside entonces en las posibilidades efectivas de integración de esas formas de “economía” de la anticipación (Clot, 2008) que facilitarían la estabilidad precoz de habilidad técnica y su eficacia desde el punto de vista de la salud y del desempeño laboral.

Una oportunidad para “re-interrogar” al trabajo cotidiano y a sus reglas

- 18 Finalmente, otros trabajos ponen en evidencia cuánto y cómo la acogida y el acompañamiento de los novatos en sus primeros pasos frente a las nuevas situaciones de trabajo se revelan como momentos valorizados para re-interrogar el trabajo y sus implícitos que pesan en su realización. Lave et Wenger (1991) señalan la construcción compartida de un nuevo contexto profesional en el momento de migración de los

novatos del estatus de actor periférico de una comunidad de prácticas, hacia un estatus de miembro activo de dicha comunidad. Esta migración es propicia para cuestionar las normas interpersonales que organizan una práctica, de someter a debate el « género » de un oficio, antes que cada uno (novato o experto) (re)construya su « estilo » (Clot, 1999). Tourmen y sus colegas (2014) resaltan el carácter estimulante de los novatos. A partir de la mirada novedosa que aportan sobre las normas que los regulan, pueden cuestionar, incluso rechazar, las prácticas en vigor (Billett, 2001). Empujan a sus tutores a tomar consciencia de sus dificultades para decodificar el nuevo contexto que nada tiene de evidente y requiere ser solicitado. (Cloutier, Fournier, Ledoux, Gagnon, Beauvais & Vincent-Genod, 2012).

- 19 Estas pistas son, evidentemente, a profundizar y a promoverlas para dar al contexto laboral toda su vitalidad. Sin embargo, no debe olvidarse que acoger y acompañar a los novatos es un trabajo a tiempo completo, que supone ciertos arreglos en cuanto a la cantidad y el contenido del trabajo entregado a los tutores o mentores. Actualmente, estas condiciones raramente se reúnen, lo cual puede frenar la realización efectiva de la tarea de acompañamiento y las posibilidades de desarrollo para los protagonistas de las situaciones tomadas en consideración (Delgoulet, Largier & Tirilly, 2013; Thébault, Delgoulet, Fournier, Gaudart & Jolivet, 2014).

BIBLIOGRAFÍA

Amalberti, R., & Valot, C. (1990). Champ de validité, pour une population de pilotes, de l'expertise de l'un d'entre eux. *Le Travail Humain*, 53, 313-328.

Anceaux, F., & Beuscart-Zéphir, M.C. (2002). La consultation préparatoire en anesthésie : gestion de la prise d'information et rôle des données retenues dans la planification du processus d'anesthésie. *Le Travail Humain*, 65, 59-88.

Aslrasouli, M., & Vahid, M.S.P. (2014). An Investigation of Teaching Anxiety among Novice and Experienced Iranian EFL Teachers Across Gender. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98, 304-313.

Authier, M., Lortie, M., & Gagnon, M. (1996). Manual handling techniques: Comparing novices and experts. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 17, 419-429.

Benner, P. (1982). From novice to expert. *American Journal of Nursing*, 82, 402-407

Billett, S. (2001). Knowing in practice: re-conceptualizing vocational expertise. *Learning & Instruction*, 11, 431-452.

Caroly, S., & Weill-Fassina, A. (2004). Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans les relations de service. *Le Travail Humain*, 67, 305-332.

Chassaing, K. (2004). Vers une compréhension de la construction des gestuelles avec l'expérience : le cas des « tôleurs » d'une entreprise automobile. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante*, 6(1). <http://pistes.revues.org/3280>

- Chatigny, C. (2001). Les ressources de l'environnement : au cœur de la construction des savoirs professionnels en situation de travail et de la protection de la santé. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 3(2). <http://pistes.revues.org/3719>
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris : PUF.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.
- Cloutier, E., Bourdouxhe, M., Ledoux, E., David, H., Gagnon, I., Ouellet, F., & Teiger, C. (2005). Effets du statut d'emploi sur la santé et la sécurité au travail : le cas des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières de soins à domicile au Québec. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(2). <http://pistes.revues.org/3208>
- Cloutier, E., Fournier, P.S., Ledoux, E., Gagnon, I., Beauvais, A., & Vincent-Genod, C. (2012). *La transmission des savoirs de métier et de prudence par les travailleurs expérimentés : comment soutenir cette approche dynamique de formation en milieu de travail*. Research report R-740, Studies and Research Projects, Montreal: IRSST.
- Delgoulet, C., Gaudart, C. & Chassaing, K. (2012). Entering the workforce and on-the-job skills acquisition in the construction sector. *Work*, 41, 155-164.
- Delgoulet, C., Largier, A., & Tirilly, G. (2013). La mesure des tutorats en entreprise : enjeux, complexité et limites. *Formation - Emploi*, 124, 45-62.
- Desnoyers, L. (1995). Déclin d'œil et coup d'œil : sénescence et expérience dans le regard. In J.-C. Marquié, D. Paumès, & S. Volkoff (Eds.), *Le travail au fil de l'âge* (pp. 245-270). Toulouse : Octarès.
- Gagnon, M. (2003). The efficacy of training for three manual handling strategies based on the observation of expert and novice workers. *Clinical Biomechanics*, 18, 601-611.
- Gagnon, M. (2005). Contribution des travailleurs dans l'élaboration des programmes d'entraînement à la manutention sécuritaire : identification des stratégies, évaluation biomécanique et implantation. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. <http://pistes.revues.org/3199>
- Gaudart, C. (2000). Conditions for maintaining ageing operators at work - a case study conducted at an automobile manufacturing plant. *Applied Ergonomics*, 31, 453-462.
- Gaudart, C. (2003). La baisse de la polyvalence avec l'âge : question de vieillissement, d'expérience, de génération ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 5(2). <http://www.pistes.uqam.ca/v5n2/articles/v5n2a4.htm>
- Gaudart, C., Delgoulet, C., & Chassaing, K. (2008). La fidélisation de nouveaux dans une entreprise du BTP : Approche ergonomique des enjeux et des déterminants. *Activités*, 5, 2-24. <http://www.activites.org/v5n2/v5n2.pdf>
- Gollac, M., Volkoff, S., & Wolff, L. (2014). *Le travail et ses conditions*. Paris : La Découverte.
- Grass, A., Grangeat, M., & Allenet, B. (2007). Analyser l'activité de médecins hospitaliers pour concevoir la formation : le cas de la prescription de neuroleptiques. *Activités*, 4, 30-48. <http://www.activites.org/v4n1/v4n1.pdf>
- Guindon, R. (1990). Designing the design process: Exploiting opportunistic thoughts. *Human-Computer Interaction*, 5, 305-344.
- Hamraoui, E. (2014). La vitalité, la vie et le travail, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(1). <http://pistes.revues.org/3547>

- Johari, R.J., Sanusi, Z.M., Isa, Y.M., Ghazali, A.W. (2014). Comparative Judgment of Novice and Expert on Internal Control Tasks: Assessment on Work Effort and Ethical Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 352-360.
- Kehoe, E.J., Bednall, T.C., Yin, L., Olsen, K.N., Pitts, C., Henry, J.D., & Bailey, P.E. (2009). Training adult novices to use computers: Effects of different types of illustrations. *Computers in Human Behavior*, 25, 275-283.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Le Bohec, O., & Jamet, E. (2005). Les effets de redondance dans l'apprentissage à partir de document multimédia. *Le Travail Humain*, 68, 97-124.
- Leplat, J. (2002). De l'étude de cas à l'analyse de l'activité. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 4(2). <http://pistes.revues.org/3658>
- Lortie, M. (2002). Manutention : prise d'information et décision d'action. *Le Travail Humain*, 65, 193-216.
- Mc Arthur-Rouse, F.J. (2008). From expert to novice: An exploration of the experiences of new academic staff to a department of adult nursing studies. *Nurse Education Today*, 28, 401-408.
- Meyer, R.M.L., Li, A., Klaristenfeld, J., & Gold, J.I. (2015). Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*, 30, 174-183.
- Plamondon, A., Delisle, A., Bellefeuille, S., Denis, D., Gagnon, D., & Larivière, C. (2014). Lifting strategies of expert and novice workers during a repetitive palletizing task. *Applied Ergonomics*, 45, 471-481.
- Pueyo, V., Toupin, C., & Volkoff, S. (2011). The role of experience in night work: Lessons from two ergonomic studies. *Applied Ergonomics*, 42, 251-255.
- Thébault, J., Delgoulet, C., Fournier, P. S., Gaudart, C., & Jolivet, A. (2014). La transmission à l'épreuve des réalités du travail. *Éducation permanente*. 198, 85-99.
- Thébault, J., Gaudart, C., Cloutier, E., & Volkoff, S. (2012). Transmission of vocational skills between experienced and new hospital workers. *Work*, 41, 195-204.
- Tourmen, C., Leroux, A., & Beney, S. (2014). Qu'est-ce qui s'apprend dans les premiers moments du travail et comment ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 16(4). <http://pistes.revues.org/4276>
- Vézina, N. (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS : ouverture à l'interdisciplinarité. *Actes du congrès SELF-ACE « les transformations du travail : enjeux pour l'ergonomie »*, Montréal (Québec), Vol. 1, 44-60.
- Visser, W., & Falzon, P. (1992). Catégorisation et types d'expertise. Une étude empirique dans le domaine de la conception industrielle. *Intellectica*, 3, 27-53.
- Wright, S., & O'Hare, D. (2015). Can a glass cockpit display help (or hinder) performance of novices in simulated flight training? *Applied Ergonomics*, 47, 292-299.
- Zara-Meylan, V. (2006). Contraintes organisationnelles et gestion des risques en milieu ouvert : l'activité des monteuses installateurs de structures de fête. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 8(1). <http://pistes.revues.org/3087>

NOTAS

1. Experto se utiliza aquí en el sentido más amplio del término, es decir una persona que ha adquirido mediante la práctica, competencias y habilidades necesarias para la realización eficiente de una función en diversas situaciones.

ÍNDICE

Temas: O Dicionário

AUTOR

CATHERINE DELGOULET

Laboratoire Adaptations Travail-Individus (LATI - EA 4469), Institut de Psychologie, Université Paris Descartes - Sorbonne Paris Cité, 71 avenue Edouard Vaillant, 92 774 Boulogne-Billancourt Cedex, France

catherine.delgoulet@parisdescartes.fr