



Galileo
UNIVERSIDAD
La Revolución en la Educación

IDEA
UNIVERSIDAD GALILEO

**UNIVERSIDAD GALILEO
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS, INFORMÁTICA Y
CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACION ABIERTA**

SEMINARIO DE RECURSOS HUMANOS

“Los Métodos de Educación de Adultos y su Inserción en la Capacitación Organizacional”

PRESENTADO POR:

Emely Simar Ospina Galdámez

Carné IDE18008559

Previo a optar el grado académico de:

**LICENCIATURA EN TECNOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE
RECURSOS HUMANOS**

Guatemala, 31 de marzo de 2023

Índice

	Página
1. Introducción	5
2. Objetivos	7
2.1 Objetivo General	7
2.2 Objetivos Específicos	7
3. Método	8
3.1 Técnica.....	8
4. Marco Teórico	9
4.1 Antecedentes Históricos	9
4.2 Definición Andragógica.....	13
4.2.1 <i>El Contexto Actual de la Andragogía</i>	13
4.3 Fundamentos Básicos de la Andragogía.....	18
4.3.1 <i>Político - Normativo</i>	18
4.3.1.1 La Fundamentación Político – Normativa.	19
4.3.2 <i>Sociocultural</i>	19
4.3.3 <i>Psicopedagógico</i>	19
4.4 Etapas de la Adulthood Según Erikson y Levinson	20
4.5 Pilares De La Educación Andragógica Según La Unesco.....	21
4.5.1 <i>Principios de la Andragogía</i>	22
4.5.2 <i>Principio de Participación</i>	23
4.5.2.1 Definición de Facilitador.....	24
4.5.2.2 Definición de Participante.....	25
4.5.2.3 Participación Educativa	25
4.5.3 <i>Principio de Horizontalidad</i>	26
4.5.3.1 Las Cualitativas.....	27
4.5.3.2 Las Cuantitativas.....	27
4.5.4 <i>Principio de Flexibilidad</i>	28
4.6 Proceso de Aprendizaje	28
4.7 Objetivos Generales de la Educación de Adultos	31
4.7.1 <i>Características de los Adultos</i>	32
4.7.2 <i>Cualidades que Deberían Contener los Adultos</i>	33
4.7.2.1 El Autoconcepto	34
4.7.2.2 La Experiencia	34
4.7.2.3 Desaprendizaje.....	35
4.7.2.4 La Prontitud en Aprender	36
4.7.2.5 La Inmediatez del Aprendizaje.	36

4.7.2.5.1 Motivación.....	36
4.7.3 Principales Condicionantes del Aprendizaje de los Adultos	37
4.7.4 Contextos del Aprendizaje.....	40
4.8 Métodos de Trabajo	41
4.8.1 Ejercitación	42
4.8.1.1 Efecto.....	42
4.8.1.2 Primacía.....	43
4.8.1.3 Intensidad	43
4.8.1.4 Utilidad.....	44
4.9 Oportunidad de Mejora (Aporte extra)	44
4.9.1 Programas de Formación; Métodos y Medios.....	45
4.9.1.1 Ventajas	46
4.9.1.2 Desventajas.	47
4.9.2 Métodos en el Lugar de Trabajo.....	48
4.9.2.1 Medios de Formación en el Puesto.....	48
4.9.2.2 La Formación de Aprendiz.....	48
4.9.2.3 Los Contratos en Prácticas	49
4.9.2.4 La Ayudantía.....	49
4.9.3 Los Programas de Rotación de Puestos de Trabajo.....	50
4.9.3.1 La Preparación y la Tutoría.....	50
4.9.3.2 Medios de Formación Fuera del Puesto	51
4.9.3.2.1 Tipos de Instrucción Programada.....	51
4.9.3.2.2 La Formación por Computador y la Formación Interactiva por Vídeo.....	53
4.9.4 Métodos Fuera del Lugar de Trabajo	54
4.9.4.1 Las Clases y los Cursos Reglados	54
4.9.4.2 El método de las Conferencias y Debates	55
4.9.4.3 La Simulación	56
4.9.4.4 El Método del Vestíbulo	56
4.9.4.5 Los Centros de Evaluación.....	57
4.9.4.6 El Ejercicio de la Bandeja	57
4.9.4.7 La Representación de Papeles.....	58
4.9.5 Formación y Aprendizaje Organizativo	59
4.9.5.1 Los Programas de Formación Continua.	60
4.10 Capacitación y Desarrollo	61
4.10.1 Enfoque de Sistemas para la Capacitación.....	62
4.10.2 Objetivos de Capacitación y Desarrollo	63
4.10.2.1 Análisis de las Personas.	64
4.10.2.2 Métodos de Capacitación para Empleados no Gerenciales	64
4.10.2.2.1 Capacitación Según el Puesto de Trabajo.....	65
4.10.2.2.2 Capacitación de Aprendizaje Práctico.	66
4.10.2.2.3 Capacitación Cooperativa, Prácticas Profesionales y Capacitación Gubernamental.....	66
4.11 Aprendizaje Organizacional	67

4.11.1	<i>Aprendizaje Humano</i>	67
4.11.1.1	Características del Aprendizaje Organizacional.	68
4.11.2	<i>Teorías del Aprendizaje</i>	69
4.11.2.1	Procesos de Atención	70
4.11.2.2	De Retención.....	70
4.11.2.3	De Reproducción Motora	71
4.11.2.4	De Reforzamiento.	71
4.11.3	<i>Modelos y Principios de Aprendizaje</i>	71
4.11.3.1	Tipos de Conocimiento	75
4.11.3.2	Hechos	77
4.11.3.3	Conceptos	77
4.11.3.3.1	<i>Reglas</i>	78
4.11.3.3.2	<i>Reglas de Orden Superior o Conocimiento Heurístico</i>	78
4.11.4	<i>Las Comunidades de Aprendizaje</i>	78
4.11.4.1	Condiciones Mínimas y Beneficios de una Verdadera Comunidad de Aprendizaje	79
4.12	Clasificación de los Métodos de Enseñanza.....	80
4.12.1	<i>Técnicas de Enseñanza Altamente Efectivas</i>	81
4.12.2	<i>Autoaprendizaje</i>	82
4.12.3	<i>Flipped Classroom o Aula Invertida</i>	83
4.12.4	<i>Gamificación o Ludificación (Juegos)</i>	84
4.12.5	<i>Design Thinking (El Método del Caso)</i>	84
4.12.6	<i>Retroalimentación</i>	85
4.12.7	<i>Debates</i>	85
4.12.8	<i>Resúmenes</i>	86
4.12.9	<i>Social Media</i>	86
4.12.10	<i>Aprendizaje Cooperativo</i>	87
4.12.11	<i>Aprendizaje Basado en Problemas</i>	87
4.13	Apadrinamiento.....	88
4.13.1	<i>¿Cómo crear un sistema de apadrinamiento en la empresa?</i>	88
4.13.2	<i>Apadrinamiento en la Empresa, ¿De qué se trata?</i>	89
4.13.3	<i>Los Beneficios para la Empresa</i>	90
4.13.4	<i>Mentoría</i>	90
4.13.4.1	Beneficios de la Mentoría.	91
4.13.4.2	Evitar Cometer Errores.....	91
4.13.4.3	Aumentar su Red de Contactos.....	92
4.13.4.4	Desventajas de la Mentoría	92
4.13.4.4.1	<i>Poca Claridad Inicial</i>	92
4.13.4.4.2	<i>Bajo Compromiso</i>	93
4.14	El Aprendizaje Organizacional ¿Cómo optimizar la gestión del conocimiento?.....	93
4.14.1	<i>Aprendizaje Cooperativo</i>	94
4.14.1.1	Aprendizaje Cruzado	95
4.14.1.2	Aprendizaje Basado la Experiencia	96
4.14.1.3	Aprendizaje Emocional	96

4.14.1.4 Aprendizaje Compartido	97
5. Análisis de los Resultados	98
5.1 Análisis	98
6. Palabras Clave	98
7. Conclusiones	104
8. Recomendaciones	105
9. Bibliografía	106
9.1 E-grafía	106
10. Anexos	111
10.1 Anexo 1. Fichas Bibliográficas	111
10.2 Anexo 2	113
10.2.1 Modelo Propuesto por Malcolm Shepherd Knowles	113
10.2.2 Modelos de los Ciclos de Aprendizaje	114

1. Introducción

Para el desarrollo de la investigación bibliográfica en torno al tema de Metodologías Didácticas para Adultos en recursos humanos, consistirá en dejar ver el desafío que representa para las empresas la educación en los adultos y su relevancia en la capacitación organizacional. Para lograr esto, se examinará y profundizará en qué consiste la andragogía, sus características de enseñanza en los adultos y cómo puede variar la forma en que se logrará crear nuevos conceptos de procesos ya existentes.

De manera que, se destacará la existencia de los conceptos creados por los diferentes autores, la diversidad de pensamientos, los aspectos relevantes según sus opiniones y en relación con esto, se podrán analizar las metodologías conocidas y utilizadas en el ámbito laboral. Dado que, estos métodos son percibidos (por otras organizaciones) como ventajosas en las capacitaciones organizacionales, estas jugarán un papel muy significativo en el profesional debido a que adquirirán herramientas para el buen desempeño de sus actividades en un área de trabajo determinado y su aprendizaje emocional.

De modo que, empezarán a enriquecerse de manera paulatina en cada uno de los aspectos poco favorables que se posean o se generen en las organizaciones durante su crecimiento interno. Y a su vez esto abrirá oportunidades donde los empleados podrán utilizar las herramientas brindadas para lograr automatizar procesos de manera efectiva; Y así el trabajador pueda considerar crear una carrera profesional dentro de la entidad, además recalcar que el personal es uno de los recursos con mayor importancia para las entidades del cual se puede prescindir o preparar con mayor facilidad. Por ende en algunas ocasiones se conformarán equipos o comunidades de aprendizaje profesional que son técnicas que fortalecerán de manera apropiada el buen desempeño de las actividades laborales.

De modo que, se necesitará seleccionar qué conceptos procedimentales, actitudinales y habilidades cognoscitivas se desean incentivar en el desarrollo del pensamiento crítico para los trabajadores. Es decir que al enfrentar un mercado competitivo y cambiante se deberán renovar constantemente todos los conceptos conocidos o practicados con la finalidad de poder continuar y sobrellevar la competencia en el mercado.

Ahora bien, se necesitará seguirle el paso a estos cambios del mercado, sin importar el gasto que conllevara implementar este tipo de modelos de adiestramiento, es necesario que la inversión monetaria y de tiempo logren la consecución de las metas a largo plazo, con la finalidad de que categorizarán los métodos de enseñanza más efectivos para crear una diferenciación por medio de la inserción de los métodos en las capacitaciones.

Asimismo, esta clasificación será determinante para la elección de cómo se preparará y difundirá la información que se desea adaptar a las necesidades del entorno laboral, con el fin de que se actualicen sus métodos a las necesidades emergentes. El conocimiento que se impartirá puede ser teórico, científico y tecnológico para satisfacer necesidades sociales y empresariales a corto plazo. Considera que, en el proceso se encontrarán dificultades sin resolver o en vía de reestructuración en relación con los trabajadores, los equipos tecnológicos que acompañarán los procesos de formación y los contenidos que generará la misma organización pueden causar dificultades o limitaciones en el logro de objetivos que se definen en forma generalizada.

En definitiva, todos los métodos didácticos determinarán las ventajas que se podrán obtener al aplicarlas en la vida real y cómo ese impacto contribuirá a los propósitos gerenciales; trasciende a la raíz del problema mismo, y generan soluciones a largo plazo desde la reeducación, el saber aprender y el método de enseñanza adecuado para las necesidades propias del adulto en torno a un puesto de trabajo.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Desarrollar una investigación bibliográfica que permita identificar los fundamentos básicos de la andragogía en los procesos de aprendizaje para adultos dentro de las organizaciones así como establecer los tipos de programas de formación que se implementan en las capacitaciones empresariales, y que permita clasificar los métodos de enseñanza más efectivos para las capacitaciones en adultos.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los fundamentos básicos de la andragogía en los procesos de aprendizaje para adultos dentro de las organizaciones, que permita determinar las distintas características en las metodologías más utilizadas actualmente.
- Establecer los tipos de programas de formación que se implementan en las capacitaciones empresariales, con el fin de conocer el impacto, las distintas ventajas y desventajas que se presentan ante su aplicación en los trabajadores.
- Clasificar de los métodos de enseñanza más efectivos para las capacitaciones en adultos; con el propósito de analizarlos por grado de eficiencia y la trascendencia que tienen en el recurso humano.

3. Método

El método que será utilizado es el de investigación bibliográfica, “La investigación documental o bibliográfica radica en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio” (Hernández Sampieri , 2010).

El método de investigación bibliográfica es el que permitirá elaborar un análisis sobre el tema de investigación determinado, en la indagación se podrá obtener información pertinente que orientará y nutrirá el tema a investigar, de modo que se llegue a una confección útil de la búsqueda a realizar. Es relevante que todas las fuentes consultadas sean leídas, inferidas y desarrolladas a detalle, para su fácil comprensión por parte del investigador.

3.1 Técnica

La técnica que será utilizada en la investigación bibliográfica será la del fichaje, “Una ficha o ficha bibliográfica corresponde a un documento breve que contiene la información clave de un texto utilizado en una investigación. Puede referirse a un artículo, libro o capítulos de este” (Alazraki, 2007).

La técnica del fichaje es herramienta básica permitirá recolectar y almacenar la información necesaria para la elaboración de la investigación; Su fin principal, es apoyar como sustento las diversas fuentes leídas en el transcurso del análisis de la investigación del tema definido. Estos recursos servirán de soporte al momento de elaborar la bibliografía al final de investigación, ya que tendrán un breve resumen de los medios consultados durante la elaboración del trabajo de investigación.

4. Marco Teórico

4.1 Antecedentes Históricos

El término andragogía no tuvo origen hasta el siglo XIX donde se obtiene un concepto formal de lo que es andragogía y no obtuvo reconocimiento mundial hasta el siglo XX. La primera referencia a este término aparece en el año 1833 en el libro “Las Ideas Educativas de Platón”, del profesor alemán Alexander Kapp, quien plantea que el aprendizaje no sólo tiene como fuente al profesor sino también a la autorreflexión y la experiencia de vida. Aun Kapp no desarrolla una teoría, plantea la andragogía como necesidad práctica para la educación de adultos. (Fasce, 2006)

La andragogía nació en el siglo 19 donde obtuvo el término formal, pero tuvo notoriedad de manera global hasta el siglo 20. Luego en el año 1833 el libro llamado las ideas Educativas de Platón menciona el concepto del profesor Alexander Kapp que habla de andragogía, haciendo un relevante aporte, explicando que los medios de aprendizaje no provienen exclusivamente del profesor y que estos conocimientos pueden crearse del autoconocimiento y la experiencia de la vida misma. Esto solo fue planteado por el profesor Kapp pero no fue desarrollado, solo sembró la idea de la andragogía como algo necesario en la práctica de la enseñanza para adultos.

De hecho, algunas de las técnicas que hoy conocemos como "metodologías activas de enseñanza-aprendizaje" eran practicadas en la antigüedad por grandes educadores de adultos como el aprendizaje organizacional Tse en China, los profetas hebreos y Jesús en tiempos bíblicos. Sócrates, Platón, Isócrates y Aristóteles en la antigua Grecia y Cicerón y Quintiliano en la antigua Roma, eran educadores de adultos. Estos "notables maestros concebían el aprendizaje como un proceso de investigación mental, no como una transmisión pasiva de contenido, y en consecuencia, inventaron técnicas para que los alumnos se interesaran por esa investigación. (Sánchez, 2015)

Los métodos que se emplean hoy en día como lo son las metodologías activas de enseñanza-aprendizaje, fueron reutilizadas de las prácticas de los educadores para adultos como lo es el enseñanza organizacional que mostro Tse en china, los hebreos iluminados o profetas y Jesús en los tiempos bíblicos. Además, otros educadores de personas adultas que son relevantes y se deben mencionar de estas épocas fueron Sócrates, Platón, Isócrates y Aristóteles en la antigua Grecia y Cicerón y Quintiliano en la antigua Roma; Ellos brindaban la enseñanza como un asunto de desarrollo mental personal, no solo el traspaso paciente de contenidos textuales, por ende surgieron las técnicas o modelos para que los alumnos deseen hacer esta búsqueda del autoconocimiento.

“En 1920, Eugen Rosenback retomó el concepto al referirse a elementos curriculares propios de la educación para adultos; corresponde a Eduard Lindeman genera conceptos de la educación para adultos y en la formación del pensamiento de la educación informal” (Castillo, 2018).

Al hacer referencia de los manuales curriculares adecuados de la enseñanza para adulto, Eugen Rosenback retomo el término en el año de 1920. Pero en realidad el mérito corresponde a Eduard Lindeman que género y creo ideas sobre la enseñanza magistral para adultos en la formación de pensamiento filosófico, informal o poco estructurado.

De manera que, Para (Knowles & Holton F.) et al., (2001), la Andragogía ofrece los principios fundamentales que permiten el diseño y conducción de procesos docentes más eficaces, en el sentido que remite a las características de la situación de aprendizaje, y por tanto, es aplicable a diversos contextos de enseñanza de adultos, como por ejemplo la educación comunitaria, el desarrollo de recursos humanos en las organizaciones y la educación universitaria, que es el caso del estudio. (pág. 191).

La andragogía o educación para adultos brinda los principales cimientos de la enseñanza que permiten la creación y dirección de los métodos y características más utilizados por los educadores que cumplen su función de manera óptima y adecuada. Además es adaptable a otros ámbitos en relación con la educación para adultos; el desarrollo de recursos humanos en las empresas como también la educación comunitaria y la educación superior son ejemplos de lo que muestra Knowles & Holton F. en los principios fundamentales de la andragogía.

4.1.1 Fundadores de la Andragogía

4.1.1.1 Alexander Kapp. El maestro alemán utilizó el término ANDRAGOGÍA por primera ocasión en 1833, al describir la práctica educativa que Platón ejerció al instruir a sus pupilos que eran jóvenes y adultos. A principios del siglo pasado, alrededor de 1920, Eugen Rosenback retoma el concepto para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, entre estos, filosofía, profesores y metodologías a utilizar. (Yturalde, S/F)

El creador de la definición de andragogía fue el maestro alemán Alexander Kapp, que al explicarles lo que ejerció Platón a sus discípulos sobre la práctica educativa nació el término en 1833, pero Eugen Rosenback vuelve a hacer referencia al tema de andragogía al referirse al grupo de características curriculares propios de la enseñanza para adultos, por ejemplo la filosofía, educadores y técnicas a realizar etc. esto se desarrolló alrededor del 1920 del siglo pasado.

4.1.1.2 Malcolm Knowles. Es considerado el padre de la Andragogía. Fue él quien planteó los pilares fundamentales de la disciplina en el siglo XX, a pesar que el profesor Alexander Kapp ya había acuñado el término el año 1833 refiriéndose a la escuela de Platón.

Es bien sabido que Alexander Kapp estableció el término de andragogía en 1833 haciendo mención de la escuela de Platón, Pero quien le dio estructura y fundamento a la definición fue Malcon Knowles puesto que el creó los pilares de este método en el siglo 20 y por ello recibió el título de Padre de la Andragogía.

No obstante, Knowles (1970), en su libro “La práctica moderna de Educación de Adulto: Andragogía contra Pedagogía”, también señaló la diferencia entre el aprendizaje de un niño (pedagogía) y adultos. El primero, se evidencia un proceso guiado, el segundo, pues es el adulto quien decide su acto educativo en base a sus expectativas, (...) etc. (Cadamuro Inostroza, 2021)

Puesto que, Knowles menciona las diferencias que existe en el aprendizaje para un niño (Pedagogía) y del adulto, es necesario comprender que el adulto buscara educarse según sus posibilidades, etc. Aunque el niño se educa a través de un proceso guiado así lo menciona Knowles en su libro la práctica moderna de Educación de Adulto: Andragogía contra Pedagogía.

4.1.1.3 Dr. Félix Gregorio Adam Estévez. El Dr. Félix Gregorio Adam Estévez (1921-1971), de origen venezolano, (...) Premio Mundial de Alfabetización Mohamed Reza Pahlavi, Mención Honorífica, (...) además, fue un impulsor de la educación para adultos, fue otro andragogo cuyos aportes fueron tan importantes o más que los de Knowles debido a que fueron resultado de sus propias investigaciones y experiencias, por lo que ha sido considerado como el Padre de la Andragogía en Latinoamérica, como lo mencionó en su XXX aniversario la Universidad Interamericana de Educación a Distancia de Panamá (UNIEDPA). Definió con sus argumentos la diferencia entre Pedagogía y Andragogía. (Castillo Silva, Andragogía, andragogos y sus aportaciones, 2018)

El ganador del premio Mundial de Alfabetización Mohamed Reza Pahlavi con mención honorífica fue el Dr. Félix Gregorio Adam Estévez, considerado El Padre de la Andragogía en Latinoamérica puesto que fue un gran promotor de la enseñanza para adultos y debido a las deducciones de sus investigaciones y experiencias mencionó y definió con argumentos la diferencia entre la educación pedagógica y la andragogía. Además sus atribuciones sobre la andragogía, fueron más relevantes que los brindados por Knowles, como lo indicó en su XXX aniversario la Universidad Interamericana de Educación a Distancia de Panamá (UNIEDPA).

4.2 Definición Andragógica

El término andragogía está formado por el vocablo griego andros, que significa hombre y por el vocablo gogos, que quiere decir conducir o guiar, algo que nos recuerda a otro término similar, pedagogía (enseñanza de los niños en griego). Así, mientras la pedagogía es una disciplina centrada en la formación de los niños y jóvenes, la andragogía se ocupa de la formación de las personas adultas. (Navarro, 2016)

Como es bien sabido la pedagogía es el método de enseñanza para niños y jóvenes, Pero el concepto de andragogía se enfoca en educar y formar a las personas en edad adulta. Por ello la palabra andragogía se compone por las palabras griegas andros que significa hombre y la palabra gogos que significa guiar o transferir, y aunque estos términos son integrales y algo similares puesto que se enfocan en la educación en diferentes etapas de la vida de la persona.

4.2.1 El Contexto Actual de la Andragogía

“El proceso de aprendizaje de las personas adultas hay que entenderlo en algunas situaciones sociales específicas. En este sentido, un adulto toma la decisión de formarse y estudiar en circunstancias diferentes” (Navarro, 2016).

Para entender la causa del proceso de aprendizaje se debe observar, analizar y comprender algunas situaciones específicas sociales del entorno. Estos aspectos son los factores variables e impredecibles que debe considerar el joven adulto cuando decide iniciar su formación.

- “Para obtener una titulación que no ha logrado durante su etapa académica convencional (un ejemplo sería la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años)” (Navarro, 2016).

El aspecto es el de obtener o concluir un nivel académico que se tenga pendiente de aprobar y que en el proceso normal escolar no se pudo obtener. Por ejemplo en el nivel superior aprobar el examen de admisión o específico que se les pide de requisito a los jóvenes adultos que aspiran a entrar y que oscilan entre los veinticinco años de edad.

- “Para superar unas carencias formativas básicas (por ejemplo, personas no alfabetizadas)” (Navarro, 2016).

Entre otros aspectos del proceso de aprendizaje es el de superar las deficiencias educativas iniciales fundamentales de los seres humanos para el crecimiento personal; Por dar una muestra de esto son las personas no educadas, sin formación mínima o etapa de adiestramiento básico.

- “Para mejorar su formación académica con un objetivo profesional” (Navarro, 2016).

Otro rasgo que al ser humano necesita mejorar en su proceso de aprendizaje es el de pulir y optimizar su adiestramiento académico con la finalidad de actualizar u optimizar los conocimientos existentes en la persona para el ámbito laboral etc.

- “Para lograr una buena adaptación ante ciertos cambios sociales (por ejemplo, los cambios asociados a las nuevas tecnologías)” (Navarro, 2016).

Además, las personas en su proceso de aprendizaje quieren acomodar y confrontar ciertos cambios en el ámbito social, puesto que estos cambios son dirigidos a los medios tecnológicos. En otras palabras se quiere poder adquirir la habilidad de manejar estas herramientas nuevas.

Se considera a la Andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, la andragogía ofrece la adquisición y actualización de formación básica, el acceso a los distintos niveles educativos y profesionales, su integración y participación crítica y creativa social y laboral. (García, 2016)

Por su parte la andragogía se cree es el método que se hace cargo de la formación y adiestramiento de los jóvenes adultos, esta técnica le brinda a la persona una innovación y adquisición de la formación a nivel medio. Además del acceso a los diferentes niveles formativos o profesionales, como la unificación, colaboración crítica, creativa y profesional en la persona.

El modelo a seguir de la educación andragógica, se basa en las exigencias del joven adulto, el cual decide que estudiar y para qué desea estudiar, según su requerimiento o necesidad de aprender, exige más de lo que el profesor enseña, siendo autónomo en su aprendizaje, depende de la manera de la enseñanza, la experiencia y la interacción grupal, aplicado de forma inmediata lo aprendido convirtiéndolo en más didáctico y fácil. (Centro Estudios Sabana, 2017)

Las metodologías que utiliza el adulto estudiante es el andragógico, puesto que este toma la determinación de continuar su preparación académica según sus necesidades, deseos o elecciones; dependiendo de lo que desee alcanzar así será el empeño y exigencia que aportara al catedrático que lo guíe. Además que el joven adulto deberá aprender de manera independiente según la forma en la que lo instruyan, sus destrezas adquiridas a lo largo del tiempo, y la unificación en el equipo de estudio, la rapidez en que se asimila lo aprendido y su aplicación fácil, practica didáctica en cualquier ámbito en donde se desempeñe la persona.

Pero quien recibe el nombre de “Padre de la Andragogía” es el norteamericano Malcolm Shepherd Knowles (1913-1997) ya que sus aportes fueron fundamentales para definir y categorizar este método de enseñanza, (2001) dijo que la andragogía “es un conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje” (Castillo).

Al hablar de andragogía se menciona que al estadounidense Malcolm Shepherd Knowles se le otorga el título de Padre de la Andragogía (1913-1997), ya que las contribuciones que brindó cimentaron y definieron este método de enseñanza para adultos, En el año dos mil uno el definió que la andragogía es un cumulo de elementos esenciales sobre el amaestramiento de personas mayores que se emplea en contexto de la enseñanza mencionándolo en otras palabras.

Knowles (2006), mencionó que entendiendo que el niño y el adulto aprenden de diferente manera, entonces, la Pedagogía para los niños y la Andragogía para los adultos y así como no pueden existir procesos andragógicos para niños, tampoco debiesen existir procesos pedagógicos para los adultos. La diferencia principal entre ambas ciencias es que la Pedagogía hay un proceso de enseñanza y, por lo tanto, la educación es guiada, en cambio en la Andragogía no es así. (Castillo).

De manera que, se demostró que los niños tienen una forma diferente de adquirir conocimientos que los jóvenes adultos, por ende para los niños tienen su propia rama que es la pedagogía y en el caso de los jóvenes adultos se utiliza la andragogía. En el caso de la andragogía no se puede utilizar para educar a un niño como en el caso de la pedagogía no se puede usar para los adultos; para concluir la pedagogía es una ciencia que brinda una guía a la hora de educar y la andragogía no se utiliza esta guía para educar a los jóvenes adultos.

“Asimismo, el propio Lindeman enunció supuestos clave sobre los aprendices adultos; Los adultos se motivan a aprender cuando experimentan necesidades e intereses que el aprendizaje satisfará” (Castillo, 2018).

La motivación que es indispensable para iniciar este proceso formativo, que usualmente es donde se genera un crecimiento personal, surge en las necesidades intrínsecas y extrínsecas propias del ser humano, puesto que suele ser impulsada por el sentimiento de adquirir más bienes o beneficios en el ámbito laboral o personal.

- “La orientación de los aprendices hacia el aprendizaje se centra en la vida” (Castillo, 2018).

Esta es la exploración de lo desconocido, son todos aquellos conceptos nuevos, destrezas o la adquisición de habilidades para el desempeño de una actividad ya sea de tipo formal, cotidiana, o monótona, etc. debido a que este complemento genera una sensación de integración que define y apoya sus expectativas como aprendiz.

- “La experiencia es el recurso más rico para el aprendizaje de los adultos” (Castillo, 2018).

Esta es la información adquirida por medio de la labor misma, es decir que el individuo aprende por medio de actividades prácticas o juegos conceptos nuevos, que con tan solo ponerlo en práctica en su vida diaria, y promueve la generación de conceptos ignorados o que desconoce.

- “Los adultos tienen una profunda necesidad de auto-dirigirse” (Castillo, 2018).

Es la adquisición de conocimientos de manera autodidacta, que en otras palabras se puede determinar cómo una acción determinada que la persona decide implementar para encontrar los conceptos de temas que le inquietan o desconoce, el joven adulto buscará informarse por medio de libros físicos o digitales, actividades, ejercicios prácticos y consultas directas con personas que dominan el tema que desconozcan, etc.

- “Las diferencias individuales entre la gente se incrementan con la edad” (Castillo, 2018).

Este inciso hace referencia a las diferencias conductuales que se crea con la edad o en otras palabras como se reacciona a los sucesos diarios según la edad que se tenga, por ende una persona adulta no actuara de la misma forma que alguien más joven que él.

4.3 Fundamentos Básicos de la Andragogía

"El concepto de andragogía es un neologismo propuesto por la UNESCO en sustitución de la palabra pedagogía, para designar la ciencia de la formación de los hombres, de manera que no se haga referencia a la formación del niño, sino a la educación permanente". (Villao, Herrera , & Meza, 2001 - 2021)

Era relevante crear un término que englobara el concepto de la etapa del joven adulto y que se distinga del término pedagogía, así que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) propuso el concepto que definiera esta rama de la educación que indicara que esta ciencia se enfoca en la educación continua o estable.

4.3.1 Político - Normativo

“Este modelo no es únicamente un corpus teórico y metodológico de educación superior sino también es el que implementa fundamentar y organizar los programas cuatrimestrales de modalidad mixta” (García, 2016).

En este fundamento se establece que tipo de modalidad es la que conforma una visión de la formación del docente investigador, destacando la extensión emocional, y la forma en que se trabaja dicho modelo; como la planificación de la puesta en marcha en periodos de cuatro meses en la modalidad compuesta entre hombres y mujeres.

4.3.1.1 La Fundamentación Político – Normativa. Ha construido dos perspectivas de la política educativa. La educación del adulto y la educación permanente (García, 2016).

Los aspectos que se cumplen y se han formado ante estos aspectos en las normas educativas que contemplan herramienta que dan los gobiernos para comprender la forma en el cual se crean e intercambian los conocimientos, ya sea en la enseñanza para adultos y la enseñanza continua.

4.3.2 Sociocultural

Esta fuente nos sirve para informarnos sobre las demandas que la sociedad le realiza a la educación formal y al tipo social y cultural que debemos tener presente ya que son a la hora de realizar un plan de estudios. (García, 2016)

En el cumplimiento de las necesidades y demandas de la sociedad, la enseñanza formal y el medio cultural, se toma en cuenta ciertos lineamientos sociales que permitan su buena inserción en la comunidad social; esto servirá en ciertos aspectos culturales que se deben respetar, hay otros aspectos que cambian con el tiempo y se deben incluir en la planeación.

4.3.3 Psicopedagógico

“Esta nos proporciona información acerca de la evolución en la que se encuentra los estudiantes y sus posibilidades de aprender. Así mismo conocer que los educandos son capaces de aprender en una determinada etapa” (García, 2016).

Este aspecto brinda ciertos datos del crecimiento de los seres vivos, esto indica que los alumnos son cambiantes y que esto mismo afecta sus posibilidades de adquirir conocimientos nuevos. De manera que, es necesario manifestar el hecho que en cada etapa formativa existe un nivel de complejidad que debe superarse según el rango de edad.

4.4 Etapas de la Adulthood Según Erikson y Levinson

La adultez es la etapa más amplia de ciclo de vida, y en esta los psicólogos distinguen periodos definidos y cada uno de ellos tiene un significado diferente. Para Erikson la juventud de la adultez inicia entre los 18 y los 20 años terminando hacia los 25-30, mientras que para Levinson ésta estaría comprendida entre los 23/35 y los 40 años. (García, 2016)

El psicoanalista Erick Erikson propone que el ser humano está compuesto por etapas que inician desde la mayoría dieciocho a veinte años de edad y termina hacia los veinticinco o treinta años esta es la etapa del joven adulto; en cambio Levinson indico que esta etapa es desde los veintitrés a treinta y cinco o cuarenta años de edad. Además de indicar que en el ciclo de vida esta es la etapa que más amplitud tiene.

- Según Erikson
 - “Juventud inicia entre 18 – 20 años, hasta 25 -30” (García, 2016).

En este inciso hace referencia el psicoanalista Erikson que la etapa de la juventud comienza en el momento que la persona cumple la edad de dieciocho a veinte años y esta etapa culmina al cumplir la edad de veinticinco años o en algunos casos los treinta años de edad.

- Adultez o Media Adulta inicia entre 25 -30 años, hasta 60 (García, 2016)

Además en la etapa denominada de la adultez o media adulta según Erikson psicoanalista comienza en la de edad de veinticinco años o en algunos casos los treinta años de edad; esta etapa culmina al cumplir la edad de sesenta años de edad.

- “Vejez a partir de los 60 años” (García, 2016).

Asimismo, en este inciso el psicoanalista Erik Erikson exteriorizo que las personas al alcanzar la edad de sesenta años, dan comienzo a la etapa denominada vejez puesto que esta edad comienza los cambios en la persona adulta hasta su deceso.

- Según Levinson
 - “Juventud inicia entre 25 – 35 años, hasta 40” (García, 2016).

En este inciso a diferencia de Erikson, el psicoanalista Levinson hace referencia que la etapa de juventud tiene inicio a partir de la edad de veinticinco a treinta y cinco años, y culmina cuando la persona cumple los cuarenta años de edad.

- “Adulthood o Media Adulta inicia entre 40 hasta 60 -65” (García, 2016).

Además en este inciso Levinson se refiere a que el joven comienza la etapa de adultez o media adulta es al cumplir la edad de cuarenta años de edad y llega a su culminación en su totalidad a la edad de sesenta o sesenta y cinco años de edad.

- “Vejez a partir de los 65 años” (García, 2016).

Asimismo, como en los incisos anteriores el psicoanalista Levinson hace referencia a que la etapa de vejez da inicio cuando la persona adulta cumple la edad de sesenta y cinco años de edad y esta culmina cuando la persona muere o fallece.

4.5 Pilares De La Educación Andragógica Según La Unesco

Se toma en cuenta las diferencias individuales, intereses, habilidades y experiencias (...); Los objetivos de la andragogía es desarrollar las potencialidades del hombre en toda área, (...) para que aprenda a adaptarse al proceso de cambio que se dan originalmente en diferentes campos (...) sin destruir estructuras de valor tradicionales. (De Villa Real, 2012)

En la andragogía se tienen presentes los fundamentos básicos que la conforman como las oposiciones personales, gustos, destrezas, etc. puesto que esta quiere desplegar las diferentes habilidades que tiene el ser humano en cualquier área de su persona, para que pueda adaptarse fácilmente a los cambios en cualquier ámbito, sin perder las estructuras tradicionales.

1. “Estimular La Autorealización En El Hombre” (De Villa Real, 2012)

Este inciso hace referencia a que la persona debe fomentar e incentivarse a sí mismo a alcanzar un estado pleno de satisfacción personal; el joven adulto debe ser autónomo, que consiga lo que desea y como resultado encuentre un beneficio para suplir sus deseos intrínsecos.

2. “Preparar Al Hombre Para La Eficiencia Económica “(De Villa Real, 2012).

En este caso el inciso nos indica que el joven adulto se prepara para adaptarse al campo laboral, que pueda conseguir satisfacer sus necesidades primarias o fisiológicas; puesto que si él consigue posicionarse en un empleo podrá aportar a la economía del país y esto también le dará mejor calidad de vida a su familia como a él mismo.

3. “Formar En El Hombre Una Conciencia De Integración conmutación” (De Villa Real, 2012).

Este inciso menciona que al llegar a un nivel de adaptación social óptimo, es decir que el joven adulto cumpla con las expectativas de vida que se tiene como norma general en la sociedad; de donde debería encontrarse el joven adulto según su rango de edad; por ejemplo apoyar a entidades sociales, si se tuviese hijo enseñarles a contribuir con el medio ambiente etc.

4. “Desarrollar En El Hombre Conciencia De Ciudadanía” (De Villa Real, 2012).

En este caso se hace referencia a los valores sociales donde se integra el cuidado o integración a la ciudad, en otras palabras todos los jóvenes adultos tienen la obligación o más bien se tiene la responsabilidad de respetar las normas ciudadanas para el cuidado de la misma.

4.5.1 Principios de la Andragogía

“Esta disciplina se basa en dos principios La Participación y la Horizontalidad” (Alcalá, 2015).

La educación andragógica se fundamenta en la participación y la horizontalidad que parte del punto en la necesidad actualizarse a las nuevas tendencias del mercado laboral, social o personal y de trabajar activamente en ello. La existencia en sí de este método alcanza a visualizarse a través de la ejecución adecuada de las actividades para perfeccionar un equilibrio entre la experiencia y el conocimiento en un área concreto.

4.5.2 Principio de Participación

La Andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto decida qué aprender; participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas. Los adultos desean tener autonomía y ser el origen de su propio aprendizaje, es decir, quieren implicarse en la selección de objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones. (Olivo, s/f)

Es bien sabido que la andragogía le brinda al ser humano estímulos para que él sea quien decida qué tan involucrado estará en este proceso de adiestramiento, donde pueda realizar actividades que suplan sus necesidades, la pueda prever y planificar, además de realizar evaluaciones sobre las actividades educativas recibidas. Asimismo, los jóvenes adultos con el deseo de crecimiento buscan medios de forma independiente para poder incluirse más en la elección de metas, materiales, acciones, o evaluaciones que desee realizar.

En el contexto antes descrito, se inscriben los Comité Bipartito de Capacitación, como también lo que, en alguna medida, se puede, a través de internet y de sus plataformas electrónicas, las personas pueden conectarse a cursos determinados, desde su puesto de trabajo o desde sus casas, de manera asincrónica, de acuerdo a su libre disposición. (Olivo, s/f)

Independientemente del requerimiento ya sea intelectual o material que tenga el joven adulto, este encontrará los medios de información accesibles para la comprensión fácil y rápido de la información que busca, entre los cuales se puede mencionar, las universidades, los centros de capacitación técnica y los departamentos de salud y seguridad ocupacional; que puedan existir dentro de sus áreas de trabajo con que pueden obtener herramientas clave para la realización adecuada de la colaboración organizacional.

“El rol que desempeñan los profesionales de la educación es fundamental que estos puedan intervenir en los Planes de Mejoramientos Educativos para que su emocionalidad sea dignamente considerada” (Olivo).

Las personas que brinda la capacitación o enseñanza debe y es indispensable que pueda guiarlo con habilidad de comprender la situación en la cual se encuentre el profesional, ya que así no se vea afectada su parte emocional porque de esta depende de cómo comprenderá, motivara y participara dentro del curso o capacitación.

4.5.2.1 Definición de Facilitador. Orienta el aprendizaje del adulto, tratando de vincularlo a las necesidades de éste con los conocimientos y los recursos pertinentes, de manera oportuna, efectiva y afectiva. Debe estar sólidamente preparado para facilitar el aprendizaje. (Carlos & Interiano, 2010)

Este término es utilizado para distinguir o designar la posición de una persona que se dedica a dar la guía académica necesaria para comprender conceptos de aplicación laboral, conocimientos técnicos, y habilidades de cualquier tipo aplicables a la vida laboral, debido a que esta persona posee la experiencia en la rama que esté trabaje.

4.5.2.2 Definición de Participante. “Es el eje del proceso andragógico. Es un adulto que está orientado, asesorado y con experiencia suficiente para administrar su propio aprendizaje” (Carlos & Interiano, 2010)

Este término se utiliza para distinguir a un estudiante, ya que es la persona que desea adquirir conocimientos aplicables a la vida, tanto en lo laboral como en lo personal, es quien realizara todas las actividades propuestas por su facilitador para adquirir conocimiento nuevos comparan conceptos basados en experiencia para aumentar el crecimiento personal.

El grupo de participantes, se proyectan como fuentes de recursos, debido al cúmulo de experiencias. Los adultos reunidos en grupos de participantes, constituyen en sí mismo un conjunto de recursos, debido a sus experiencias previas y de su voluntad para aprender, es por ello que cada uno de los miembros del grupo se convierte en un agente del aprendizaje, en lo referente al contenido o al proceso propiamente. (Carlos & Interiano, 2010)

Como se mencionaba anteriormente, estos conjuntos de personas exponen la experiencia adquirida por el trabajo mismo y es lo que enriquecerá estos métodos de enseñanza andragógica; Realmente para lograr el objetivo de la enseñanza se debe integrar la creatividad, flexibilidad y aceptación de opiniones, y la confianza entre el equipo con el capacitador; cabe decir que esta dinámica será más efectiva al conseguir integrarlo con el proceso de enseñanza mismo.

4.5.2.3 Participación Educativa. La participación educativa se basa en la colaboración directa en los procesos de aprendizaje del alumnado (...) Las familias y los miembros de la comunidad participan en programas educativos que responden a sus necesidades. La creación de espacios educativos donde (...) puedan aprender de forma activa (...). (INCLUD-ED Consortium, 2011)

La colaboración formativa es el enriquecimiento directo donde se llevan a cabo los programas de formación y aprendizaje de las personas adultas, esta necesidad nace del buen desempeño de los integrantes y sus familias que colaboran con estos métodos que solventan sus insuficiencias; Brindando espacios donde pueden adquirir los conocimientos según sus posibilidades y economía.

4.5.3 Principio de Horizontalidad

“Las actividades se hacen en condiciones de igualdad entre los participantes y el facilitador. Lo anterior, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determina lo que podría llamarse una buena praxis andragógica” (Olivo, s/f).

La diferencia entre el educador y el estudiante no debe existir ya que así serán más fáciles de realizar las actividades, el enunciado antes mencionado hace referencia a que estas son las condiciones más propicias para realizar este tipo de aprendizaje o como es comúnmente conocido como la buena práctica de la enseñanza para adultos.

Hoy en día, las teorías organizacionales apuntan a establecer las comunidades de aprendizaje, tanto de manera presencial (...) como virtual (...) para el desarrollo multidisciplinario de los talentos. En otras palabras, si no se establece esta relación de iguales o de tomar en cuenta a cada uno en la gestión de los conocimientos o de los aprendizajes, no existirá el compromiso de aprender para mejorar. (Olivo, s/f)

Las necesidades que actualmente se presentan han traído consigo la necesidad de aprender sin estar en un lugar físico específico para el crecimiento académico personal. De manera que, el compromiso que se adquiere en este tipo de aprendizajes dependerá directamente de la relación que se establezca entre los participantes y la participación que se propicie.

4.5.3.1 Las Cualitativas. Se refieren al hecho de ser, tanto el facilitador como el participante, iguales en condiciones, al poseer ambos adultez y experiencia, que son condiciones determinantes para organizar los correspondientes procesos educativos considerando; madurez, aspiraciones, necesidades, vivencias e intereses de los adultos. (Carlos & Interiano, 2010)

En este inciso se trata de establecer la igualdad del ser con el educador y el estudiante, puesto que al mantener esta condición ambas partes puede compartir sus experiencias, situación laboral, que apoyan el proceso de enseñanza tomando en cuenta todos los aspectos de la vida diaria e intereses de los jóvenes adultos.

4.5.3.2 Las Cuantitativas. Tienen relación con los cambios físicos experimentados en las personas adultas, en general después de los cuarenta (40) años, tales como el decaimiento de la visión y la audición y la disminución de la velocidad de respuesta del sistema nervioso central. Sin embargo, estos factores se compensan el ambiente es el adecuado a los adultos en situación de aprendizaje. (Carlos & Interiano, 2010)

Otra característica significativa de la horizontalidad es el factor edad, ya que al alcanzar los cuarenta años de edad el cuerpo cambia y su funcionamiento también lo hace, y algunos cambios son la disminución de los sentidos básicos, la disminución del sistema nervioso, etc. Ya que la formación de criterios nuevos dependerá mucho de cómo la persona razona la información que parte de la realidad y el ambiente que lo rodea.

“La horizontalidad, permite a los participantes y al facilitador interactuar su condición de adultos, aprendiendo recíprocamente, respetándose mutuamente y valora las experiencias de cada uno en un proceso educativo de permanente enriquecimiento y realimentación” (Carlos & Interiano, 2010).

Este principio ayuda a que ambas partes ya sea el educador o educado puedan compartir opiniones sobre un mismo tema, puesto que consideran ambas opiniones retroalimentándose mutuamente según los enfoques académicos o laborales que cada uno posea. Esto fundamentara nuevos conceptos y habilidades que parten del nacimiento o fortalecimiento de un concepto

4.5.4 Principio de Flexibilidad

“Es de entender que los adultos, al poseer una carga educativa –formativa, llena de experiencias previas y cargas familiares o económicas, necesiten lapsos de aprendizaje acorde con sus aptitudes y destrezas” (Olivo, s/f).

Los jóvenes adultos tienden a adquirir muchas obligaciones en su vida personal como lo es su aprendizaje, experiencias, o responsabilidades de cualquier tipo; Ya que tiene las expectativas en base a sus necesidades de aprender según las capacidades y habilidades o cualidades que tenga la persona.

4.6 Proceso de Aprendizaje

“Los procesos de aprendizaje pueden darse en el entorno educativo y fuera de este. En definitiva, es un proceso interno en el que se asimilan los conceptos que se van conociendo, y la manera en la que se valoran y posteriormente se ponen en práctica” (Peiró, 2020).

La dinámica de enseñanza es adaptable según las necesidades del joven adulto, y puede recibirse dentro y fuera del ambiente formativo, podemos concluir que comprender y apropiar los conceptos es meramente personal ya que el individuo valorara y pondrá en práctica los mismos.

El proceso de aprendizaje en los colegios e instituciones educativas, como el instituto o la universidad, depende mucho de la interacción y la relación que exista entre alumno y profesor, además de que se traslade con claridad el tema que se está exponiendo a los alumnos.

Las instituciones formativas son todas las entidades que se encargan de contribuir con la formación de los jóvenes adultos, el proceso de enseñanza dependerá de la relación e interacción de los jóvenes adultos y educadores y la claridad con la que se expongan los temas a impartir.

Crear un ambiente de participación, donde puedan preguntar los alumnos y resolver sus dudas, será algo fundamental para que este proceso sea óptimo. (Peiró, 2020)

Las instituciones formativas son las encargadas de brindar un ambiente de participación para que los alumnos puedan exponer sus dudas y realizar las consultas necesarias según las inquietudes que posean los mismos; este es un aspecto que crea una diferenciación para el proceso óptimo de aprendizaje y adiestramiento de los jóvenes adultos.

Además, por su parte, los alumnos deberán tener predisposición a prestar atención e involucrarse en este aprendizaje ya que depende de ellos también el hecho de que asimilen los conceptos y que los pongan en práctica tras haber entendido la información recibida. Aprender significa adquirir nuevos conocimientos, pero también eliminar otros porque se cambia de percepción o idea tras conocer nuevas informaciones, o se estructuran a nivel interno para al final formarse una idea sobre una experiencia o hecho concreto. (Peiró, 2020)

Es relevante que los jóvenes adultos que reciban esta clase de adiestramiento sean conscientes de su vocación a aprender puesto que dependiendo del nivel de motivación personal es grande se lograra asimilar y poner en practica con mayor facilidad los conceptos aprendidos; de manera que el concepto de aprender no es solo obtener conocimientos nuevos si no modificar los conocimientos ya adquiridos para ampliar y crear nuevas conexiones y estructuras sobre la experiencia vivida y los conocimientos adquiridos.

4.6.1 Etapas del Proceso de Aprendizaje

- El acceso a la información. Lo primero para llevar a cabo el aprendizaje es saber cómo se va a acceder a la información, o la experiencia. Puede llevarse a cabo a través de internet, personas, libros, y plataformas multimedia, por ejemplo. (Peiró, 2020)

La obtención de información puede adquirirse por diversos medios actualmente el medio más utilizado es el internet. Se debe tener claro que medio se utilizara para encontrar la información necesaria, ya sea por medio del uso de libros, personas, plataformas multimedia etc.

- ¿Cómo se procesa la información? Es una gestión cognitiva en la que se analiza la información recibida, se experimenta de forma individual, o en interacción con otros individuos y se reestructura y gestiona lo aprendido. (Peiró, 2020)

Es necesario comprender como se procesa la información recibida, este es un aspecto individual del joven adulto propio de la mente, debido a que la mente es la que admite, examina, analiza y separa la información recogida, o la interacción que tenga con otros y se acomoda en su ritmo de vida formalizando lo aprendido como propio.

- “Lo que se obtiene; Tras esa fase previa, se obtiene algo, y eso puede traducirse en un nuevo conocimiento, la memorización de un concepto, o la nueva adquisición de una habilidad” (Peiró, 2020).

La obtención de conocimiento es el resultado de la fase anterior que es la adquisición de información nueva recibida basándose en la asimilación, comprensión y retener los conceptos nuevos adquiridos, la experiencia, para su futura aplicación en el campo laboral.

- La aplicación práctica; Es el último escalón del proceso de aprendizaje. Tras haber pasado por todas las etapas previas es la hora de poner en práctica lo aprendido en nuevas situaciones, o incluso en otras similares, pero teniendo un nuevo conocimiento sobre ello que ayude a acometer una actuación más acorde tal vez. (Peiró, 2020)

Es una de las últimas etapas del aprendizaje, es la aplicación de los conceptos en la práctica diaria; puesto que al momento que el adulto logra interiorizar los conceptos obtenidos previamente se puede aplicar en contextos nuevos o incluso en otras actividades similares a las aprendidas.

4.7 Objetivos Generales de la Educación de Adultos

El proceso de educación de adultos debe ser orientado por el facilitador del aprendizaje, con el fin de incrementar el pensamiento, la autogestión, el mejoramiento de sus prácticas laborales para una calidad de vida digna y de creatividad del participante adulto, lo que debería dar como resultado final una oportunidad para que logre su autorrealización. (Vasquez, 2013)

La facilidad de adquirir la educación para adultos se debe ser labor del educador que brinda la enseñanza esto con el fin de que el joven adulto pueda desarrollar habilidades que pueda poner en práctica en su vida laboral, así obteniendo la oportunidad de obtener su desarrollo personal.

En definitiva, según (Vasquez). En el contexto andragógico, el rol del instructor pasa a ser necesariamente Facilitador, crea o recrear las condiciones del aprendizaje, de tal manera que el participante, individual o colectivamente, pueda sistematizar la experiencia, resuelve algún problema o simplemente mejorar los procesos y los procedimientos. (Vasquez, 2013)

Por ende es indispensable que el denominado facilitador pueda brindar un respaldo al trabajador para que pueda realizar con éxito futuras actividades en su ámbito laboral, puesto que hay procesos que requieren un dominio de habilidades o conocimientos para su buen desempeño.

En el contexto del perfeccionamiento docente es estratégicamente clave tomar en cuenta las expectativas de los docentes para que sienta que es tomado en cuenta, en sus conocimientos y principalmente en su experiencia, y así formular propuesta de mejoras de su práctica docente. (Vasquez, 2013).

Los educadores brindan la información necesaria para el fortalecimiento o actualización de temas de dominio general, estos generan una brecha de retroalimentación activa donde se formulan, detectan, y crean nuevas necesidades según el desarrollo del campo laboral. Esto permite que el docente pueda también acoplarse a estas nuevas necesidades emergentes.

4.7.1 Características de los Adultos

Lo fundamental en la andragogía es el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos educativos o de capacitación. Y desde la dimensión de los profesionales de la educación, en este siglo, es fundamental definir los atributos que tiene para que la acción de perfeccionamiento sea efectiva. (Olivo, s/f)

De manera que, la forma correcta de conseguir un progreso en las diversas dimensiones que ofrece la metodología andragógica es que el educador que imparta la capacitación tenga y pueda dominar los temas propios del curso que imparta, puesto que este proceso posibilita y abre oportunidades a los miembros de una organización.

Entre sus particularidades de los adultos tenemos que son más conscientes, en general, de sus necesidades de capacitación etc. Tienen suficiente experiencia a través de la vida y el trabajo; lo cual les permite valorar y aplicar conocimientos particulares a distintos contextos. Si se le da la posibilidad son capaces de discriminar, cuándo y dónde aprender, puede medir los costos de dicho aprendizaje (costos, ya sea en términos de tiempo, dinero u oportunidades perdidas). (Olivo)

Cabe destacar que el joven adulto jamás empieza de cero, dado que ellos poseen conocimientos previos, experiencia en el campo y experiencia personal (sus vivencias); y esto trae consigo una serie de responsabilidades a asumir sus opiniones en el proceso de enseñanza activa y la adquisición de compromisos.

“Tienen conciencia del tiempo limitado que tienen para estudiar y de la necesidad de balancear las diversas demandas de la familia, el trabajo, el entretenimiento y la educación y capacitación” (Olivo, s/f).

En esta etapa el joven adulto es realista en la administración de tiempo y dinero, ya que existen otras responsabilidades que debe suplir y que es imposible obviar, y como estos cambios traen consigo ciertas limitantes se debe planear estratégicamente como se desenvolverá el individuo si quiere lograr la excelencia personal y académica para apoyar a su familia etc.

4.7.2 Cualidades que Deberían Contener los Adultos

Quizás por el ensimismamiento que los habitantes y ciudadanos estamos viviendo, producto de las relaciones interpersonales, que se construyen, a la sombra de una sociedad civil atomizada, principalmente en este país, las cualidades que debería estar "a flor de piel" están a veces ocultas. (Olivo, s/f)

Las personas casi nunca siempre logran hacerse notar entre sus compañeros, las habilidades innatas que posee cualquier compañero de trabajo muchas veces las ocultan y ocasiona que sea difícil verlos como realmente son; puesto que existen competencias internas que la mayoría están sin reconocer. En estos casos se vuelve más monótona la convivencia que personal, pero en el ambiente en donde se encuentre el joven adulto ya sea en su trabajo o en su entorno social siempre encuentra la manera de sobre salir sin llamar la atención.

4.7.2.1 El Autoconcepto. Tienen necesidad psicológica de ser auto-dirigidos. El aprendizaje de adultos tiene siempre una implicación personal que deriva en el desarrollo del auto concepto, juicios personales y autoeficacia. El aprender para un adulto es significativo, pues le entrega un valor agregado a su existencia. (Olivo, s/f)

Esta definición es un factor muy importante en el ser humano en su desarrollo psíquico y personal, puesto que a la hora de realizar cualquier tipo de decisión puesto que el entenderse y conocer las limitaciones que se posee es más fácil que el joven adulto pueda lograr sus objetivos ya que en la psique humana esta es compleja puesto que cada una de ellas es diferente, razona de manera que contradice el concepto social al que están acostumbrados para darle paso a su propia lógica y sentido.

4.7.2.2 La Experiencia. La experiencia acumulada sirve como recurso de aprendizaje y como referente para relacionar aprendizajes nuevos. Valiéndose de sus experiencias anteriores el participante puede explorar y/o descubrir su talento y capacidades.

La orientación adulta al aprendizaje se centra en la vida y su medio debería ser su emocionalidad y el final de esta la felicidad. Por lo tanto, lo pertinente para el aprendizaje son situaciones reales para analizarlas y vivirlas de acuerdo con su proyecto personal de vida y las experiencias acumuladas. (Olivo, s/f)

Las actividades, recuerdos, trabajos y vivencias adquiridas a lo largo del tiempo sirven como nutriente para la aplicación de nuevos conocimientos ya sea académicos, personales o sentimentales. Es la forma que tiene el ser humano para desarrollarse dentro de una sociedad cambiante así que este se encuentra en la búsqueda incansable búsqueda de la felicidad.

Esta experiencia que en algunos momentos puede ser buena, en otros momentos, un problema para el logro de nuevos aprendizajes. En algunos casos, el adulto trata de conservar vivencias, conocimientos, creencias, paradigmas que les fueron útiles en un momento; pero que ya no lo son y, por lo tanto, se convierten en fuente de resistencia interna del individuo. Dadas estas circunstancias, un requisito básico para el aprendizaje es el desaprendizaje. (Olivo, s/f)

Las vivencias adquiridas son relevantes en la vida del ser humano para su crecimiento personal pero estas pueden llegar a ser limitantes a largo plazo puesto que en ellas pueden encontrar un entorno de cómodo sin deseos de salir, además de que si esa vivencia es un mal recuerdo esta puede llegar a limitar a la persona de probar cosas nuevas en dado caso sea cual sea la experiencia y su connotación sentimental estas brindaran las herramientas necesarias para apoyar los fines del joven adulto.

4.7.2.3 Desaprendizaje. El desaprendizaje es un método que permite poner en duda aquello que sabemos y, sobre todo, de qué manera lo hemos aprendido o lo hemos asimilado. Se trata, por tanto, de un mecanismo crítico de autorreflexión que nos permite interrogar las formas habituales o tradicionales de pensar. (Desconocido, 2015)

Esta parte es la más compleja del proceso del desarrollo humano, puesto que como el ser humano es un ser de hábitos se acostumbra a realizar sus diferentes rutinas de cierta manera; y por ende al joven adulto tiende a costarle adquirir o modificar lo ya aprendido a lo largo de su vida. De manera que, en muchas ocasiones se pone renuente a los cambios que la vida en si misma le presenta, pero conforme a las necesidades que tenga el empieza un proceso de adaptación donde todo empieza tomarle sentido y comienza realizar cambios en sus actividades diarias.

4.7.2.4 La Prontitud en Aprender. Los adultos se disponen a aprender lo que necesitan saber o poder hacer para cumplir su papel en la sociedad, específicamente en su contexto laboral, y en su entorno. Ellos deben mirar la capacitación como un proceso para mejorar su capacidad de resolver problemas y modificar positivamente el mundo que les rodea. De esta manera, pueden desarrollar modelos de conducta en situaciones dadas que le faciliten su adaptación a circunstancias particulares las que puedan encontrarse en un momento determinado. (Olivo, s/f)

Los jóvenes adultos que tienen la plena disposición de aprender cuentan con tiempo limitado para realizar su avance académico puesto que ellos requieren el uso de los conocimientos para poder aplicarlos en sus actividades cotidianas, es normal que deben o deseen aprender de forma rápida y precisa sin importa los medios por los cuales ellos adquieran el conoce.

4.7.2.5 La Inmediatez del Aprendizaje. La orientación de los adultos para el aprendizaje tiende a la búsqueda de la solución a los problemas que se le presentan en la vida real, en el día a día; con una perspectiva de buscar la inmediatez para la aplicación de los conocimientos adquiridos; cuyos objetivos responden a sus necesidades y expectativas de formar parte de las mejoras. (Olivo, s/f)

En el ámbito laboral es inherente que todos los conocimientos adquiridos sean llevados a la práctica de manera rápida y concisa, ya que la aplicación de los propios y responderá a las necesidades que esta posee además de cumplir con las expectativas mismas del joven adulto debido a que crea una armonía entre ambas.

4.7.2.5.1 Motivación. La motivación de los adultos para aprender generalmente es interna; lo que puede hacer el relator –es orientar su aprendizaje y crear las condiciones que promuevan lo que ya existe en los adultos.

El aprendizaje adulto se fomenta mediante conductas y actividades de capacitación, en las que se demuestre respeto, confianza y preocupación por el que aprende. (Olivo, s/f)

Esta nace de forma individual y tiene incidencia en el joven adulto, puesto que es la formara en que el mismo logra impulsarse para conseguir sus objetivos y depende del grado de motivación que posea así será su progreso en lo que esté dispuesto a aprender y con qué calidad lo aplicara en su entorno.

4.7.3 Principales Condicionantes del Aprendizaje de los Adultos

- “Forman grupos heterogéneos en edad, intereses, motivaciones, experiencia y aspiraciones” (Cabrera, S/f).

Es relevante que el joven adulto pueda relacionarse con otras personas de su mismo rango de edad e intereses debido a que ellos le brindaran mayor estímulo a la hora de aprender algún tema nuevo; Asimismo es probable que sus compañeros tengan las mismas dificultades e inquietudes al aprender y esto generará un ambiente de confianza que apoyara su desarrollo.

- “El interés general gira en torno al ascenso laboral, al bienestar, a ser reconocidos y a la autoestima” (Cabrera, S/f).

La mayor parte del tiempo su estimulo personal proviene de manera externa, ya que las organizaciones tienden a brindar premio o recompensas donde en estos casos el joven adulto desea suplir su deseo de progreso y superación que brindan los bienes materiales, en estos casos el desea suplir sus necesidades intrínsecas o extrínsecas según sea su necesidad actual.

- “Los objetivos deben ser claros y concretos, elegidos y valorizados” (Cabrera, S/f).

La meta personal debe tener una estructura alcanzable y realista para poder cumplirla, en el caso de los jóvenes adultos comúnmente ellos ya tienen planteado que hacer y cómo hacerlo, es como en el caso de un adolescente que con mucha facilidad cambia de opinión según su estado emocional.

- “Los logros y éxitos serán deseados intensamente o con ansiedad” (Cabrera, S/f).

Los jóvenes adultos tendrán premura en obtener sus avances más rápido que lo esperado ya que en ellos recae la necesidad del retorno de la inversión, esto hace referencia que el joven adulto está limitado de tiempo, ni el dinero como para estar invierte en actividades que tendrán un beneficio futuro.

- “Existe preocupación por el fracaso” (Cabrera, S/f).

Como todo en la vida tiene altas y bajas es normal que el joven adulto tenga la incertidumbre de fracasar ante estos métodos de aprendizaje ya que como son conceptos nuevos esto generará en él un sentimiento de miedo a la decepción que genera la pérdida ya sea monetaria o al mero sentimiento de frustración.

- “Probables susceptibilidad e inseguridad ante las críticas” (Cabrera, S/f).

El joven adulto está propenso a las opiniones ajenas debido a que se está exponiendo a nuevos conceptos que desconoce, tendrá miedo a la exposición pública ya que quiere aparentar una posición de poder dominio pleno según su edad, además en muchas ocasiones el joven adulto es poco muy resiliente a los cambios y estos llegan hasta cierto punto a chocar con lo que conoce.

- “A menudo arrastra el peso de experiencias de aprendizaje frustrantes que le convencen de que no es capaz de adquirir conocimientos nuevos” (Cabrera, S/f).

Este sentimiento de comodidad es más común de lo que se piensa, puesto que como se lleva toda una vida trabaja de cierta manera, con ciertas habilidades y conocimientos que se llega a creer que tendrá cero cambios nuevos; pero se debe recordar que el campo laboral es muy impreciso y cambiante.

- “Fuentes de conocimientos heterogéneas, a veces contradictorias” (Cabrera, S/f).

Este punto hace referencia a la facilidad que tiene el joven adulto en adquirir y comprender diversos conceptos por medio del razonamiento, sin importa que los conceptos choquen entre sí, puesto que al compáralos conceptos de diferentes autores podrá discriminar conceptos nuevos que harán que nazca un entendimiento nuevo.

- “Mayor concentración en clases, lo cual favorece el aprovechamiento del tiempo en clases”(Cabrera, S/f).

La madurez que caracteriza a un joven adulto se puede comprar con la de un niño inquieto pero serán distintos, puesto del oven adulto ya posee el dominio de sus emociones casi que al máximo y puede contralar en que momento distraerse y en qué momento poner mayor atención, concentración para adquirir nuevos conocimientos e incentivar el pensamiento crítico.

- “Posee mecanismos de compensación para superar las deficiencias y los recursos de la experiencia” (Cabrera, S/f).

Asimismo, en este punto hace referencia a que el joven adulto procurará solventar y superar las carencias que posee, ante las situaciones diversas, por medio de la experiencia que posee como un elemento de compensación.

- “Necesita alternancia y variabilidad por su relativa capacidad de un esfuerzo intelectual prolongado” (Cabrera, S/f).

La mayor parte del tiempo es comprensible que el joven adulto pierda el interés en los conceptos nuevos recibidos, puesto que es monótono o repetitivo, y por ende es recomendable que a la hora de aprender algún termino nuevo se pueda variar según las necesidades que tengan. De manera que, es relevante varia los temas que se impartirá debido a que son lo relevantes con temas de poco interés para mantener la atención del participante o alumno.

4.7.4 Contextos del Aprendizaje

Las actividades de formación en los adultos pueden desarrollarse de manera relativamente autónoma y personal; pero también ocurre en un espacio compartido, es decir de manera grupal. Así, el aprendizaje adulto no debe entenderse como un fenómeno aislado, sino como una experiencia que se desarrolla en interacción con otros sujetos, de manera que el conocimiento no es solamente una cuestión del pensamiento y las personas, sino de relaciones que esas personas mantienen; aprender (llegar a conocer) implica mantener relaciones funcionales, en que cada participante puede convertirse en un recurso para el otro y este intercambio proporciona una transacción dinámica del conocimiento. (Olivo, s/f)

Esta disciplina sirve como fuente de retroalimentación continúa, puesto que como se mantiene una interacción constante y directa con el entorno, la misma genera el intercambio de opiniones que tienen relación con el campo laboral. De manera que, es necesaria la convivencia ya sea presencial o virtual para desarrollar habilidades para el buen desempeño laboral; Aunado a esto es un medio muy propicio para la creación de contactos de interés por los servicios que ofrece o directamente son potenciales candidatos para ser los futuros socios de la compañía.

Se debe prestar gran atención al entorno de la formación, los adultos prefieren seleccionar el lugar para llevar a cabo las acciones de formación. Fundamentalmente optan por lugares que se relacionen con sus necesidades, así una gran parte de la formación se realiza en los sitios de trabajo o en lugares donde puedan asociarse positivamente, ya sea en locales de reuniones, en aulas de postgrados. Sin embargo, es necesario considerar, en otras oportunidades, espacios distintos a los cotidianos para poder mirar de manera diferentes los fenómenos. (Olivo, s/f)

En ciertos ámbitos es de gran ayuda que el trabajo sea llevado a cabo en el entorno laboral puesto que de este ambiente se podrán aprovechar las necesidades o problemas que surgen a dieron brinda de viva fuente el conocimiento práctico; en otros casos es mejor sacar al empleado de su entorno laboral o social para que tienen nuevos cambios pueda crear nuevas expectativas y por ende mejores ideas aplicables al puesto de trabajo.

4.8 Métodos de Trabajo

El diseño e implementación de cualquier método de capacitación debe partir de la propuesta de objetivos que den respuesta a las necesidades reales de aprender del sujeto participante en el proceso de enseñanza – aprendizaje. A la hora de diseñar un método de capacitación de adultos hay que tener en cuenta las Leyes de la Andragogía que enuncia Calderón (1998). (Olivo, s/f)

Es la buena implementación del proceso de la andragogía, es necesario tener un plan de trabajo acorde a los temas impartidos, puesto que se necesita saber cuánto tiempo llevara un tema o cuanto se requerirá para reforzarlo; y como el joven adulto depende de su edad y experiencia este poseerá distintas habilidades para desarrollarse, respeta las normas anteriores.

4.8.1 Ejercitación

Se recuerda con mayor claridad y por un espacio mayor de tiempo lo que se ha repetido y ejercitado, sobre todo vinculado con la solución de una actividad práctica, pues ello eleva el nivel de motivación de las personas. Por ello los métodos que se seleccionen para ejecutar los programas de estudio, deben asegurar la participación activa de los estudiantes. Existen investigaciones que demuestran que se memoriza el 90 % de lo que se hace, el 70 % de lo que se habla, el 50 % de lo visto y oído, el 30 % de lo visto, el 20 % de lo oído y el 10 % de lo leído. (Desconocido, Andragogia, 2009)

La práctica hace la maestro menciona, esta parte del aprendizaje andragógico indica que las personas tienen habilidades diferentes a la hora de desarrollar su criterio personal, puesto que poco se aprenden de la misma manera decir que la andragogía marca los lineamientos a seguir pero el joven adulto determinará cuál forma es la más adecuada para él. Debido a que en varios casos las personas tienen más desarrollados ciertos sentidos que les ayudan a capturar mejor la información e interiorizarla.

4.8.1.1 Efecto. Las experiencias asociadas con resultados satisfactorios son mejor comprendidos y memorizados que los asociados a un fracaso. No se aprende mejor si constantemente se demuestra la incapacidad de los individuos. Por eso los objetivos deben formularse acorde con las posibilidades de cumplirlos y que permitan a través de ellos manifestar potencialidades y desarrollar capacidades. Los adultos se resisten a aprender en situaciones que creen que ponen en duda su competencia. (Desconocido, Andragogia, 2009)

El aprendizaje tiene como objetivo cambiar ciertas actitudes de los estudiantes o participantes puesto que cada integrante tendrá una reacción psicológica distinta según la experiencia, si esta es buena el joven podrá memorizar con facilidad los conceptos que desee aprender, pero si en dado caso la experiencia es negativa esto predispondrá al estudiante ya que de ningún modo quiere aprender con tanta soltura que como aun inicio. El perderá la motivación reformulándose si vale la pena continuar o dejarlo.

4.8.1.2 Primacia. La primera experiencia es una impresión más fuerte e imborrable que las sucesivas es importante enfocar los contenidos desde ese ángulo. En esta ley tiene su origen la máxima de que es más fácil enseñar que borrar lo aprendido. (Desconocido, Andragogia, 2009)

Al referirse al inicio del método se debe comprender que la primera imagen es lo que cuenta, con esta frase se desea hacer referencia al aspecto de como anteriormente se indicó que el joven adulto tiende a guiarse por lo que siente ósea que depende de si se integró fácilmente a la capacitación, en este caso será muy difícil hacer que cambie de opinión si esta es negativa.

4.8.1.3 Intensidad. Todo aprendizaje debe asociarse a vivencias que provoquen un impacto emocional puesto que enseñan más y mejor. Las experiencias rutinarias y monótonas hacen que decaiga el interés y con ello se entorpece el aprendizaje. (Desconocido, Andragogia, 2009)

El ser humano se guía por sus emociones ya sean las primarias que cubre todo lo referente a áreas de, secundarias o la simple emoción misma, esto genera un choque en la psique que genera nuevos recuerdos y por ende nuevos pensamientos. Esto debido a que entre mayor significado emocional tenga para el joven mayor será su retención y memorización.

4.8.1.4 Utilidad. “Los conocimientos aprendidos y las capacidades desarrolladas son mejor recordados y consolidados, si están asociadas a las actividades que posteriormente realizarán los adultos durante el ejercicio de su profesión” (Desconocido, Andragogia, 2009).

Las capacitaciones son mejores si los temas son de dominio o interés laboral puesto que estos son los que con mayor razón requiere el aprendiz que pueda replicar las actividades realizadas en el puesto de trabajo con la guía de su instructor o capacitador; puesto que será el encargado de realizarlas en su área de trabajo. Y como la mayoría de personas quiere poder mejorar su entorno de vida, estos buscan poder mejorar en el ámbito laboral.

4.9 Oportunidad de Mejora (Aporte extra)

Es reconocido que en nuestras prácticas laborales el error es motivo de condena. Más, en los sistemas de calidad, el error es oportunidad de mejora o mejor dicho, para las empresas o instituciones, y principalmente para las personas es fuente de aprendizaje. Por eso se debe ir incorporando el error como elemento constitutivo del método. (Olivo, s/f)

Al conocer todas estas características de la andragogía se debe comprender porque esta va de la mano con la capacitación de personal, y porque tiene tanta relevancia hoy en día, para el crecimiento de las empresas y su retroalimentación (feedback) en la filosofía de cada una de ellas. De manera que, es reconocido que en nuestras prácticas laborales muestren al error es motivo de condena. En los sistemas de calidad el error es oportunidad de mejora para las empresas o instituciones, y principalmente para las personas es fuente de aprendizaje. Por eso se debe ir incorporar el error como elemento constitutivo del método. La capacitación es una herramienta fundamental para la administración, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo.

4.9.1 Programas de Formación; Métodos y Medios

Existen a disposición de las organizaciones multitud de programas, métodos y medios de formación. Si bien la elección del programa dependerá de las habilidades y su nivel requerido, además es preciso decidir dónde tendrá lugar la formación. Un método común de clasificar los programas de formación es en función del lugar en el lugar de trabajo o fuera del lugar de trabajo. La decisión estará limitada por el tipo de aprendizaje que deba darse (básico, técnico, interpersonal o conceptual), así como por consideraciones sobre su coste y el tiempo que requiera. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Los programas de capacitación sirven como medio de administración de los conocimientos a adquirir puesto que como anteriormente se menciona es necesaria una guía para continuar con el proceso de adiestramientos en los jóvenes adultos empleados, con la finalidad de poder darle un seguimiento a cada paso del proceso, además estas tendrán un lugar y momento específico con la finalidad de procurar la mayor aceptación posible.

Las organizaciones se sirven de la formación en el puesto porque aporta una experiencia de aprendizaje "práctico", que facilita su transferencia y porque se adapta mejor al flujo de actividades de la organización. Por tanto, no es necesario separar las áreas de formación y los empleados pueden empezar a contribuir a la organización mientras todavía están formándose. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

En las entidades se suele basar el aprendizaje por medio de la práctica misma, que es llevar a cabo las actividades correspondientes al puesto de trabajo, usualmente esta ocurre en uno de los colaboradores con más tiempo en la empresa capacita a otro por medio de la práctica guiada y esto apoya a las áreas pertenecientes o derivadas a las que pertenece el joven adulto.

“Pueden reducirse al mínimo los inconvenientes de la formación en el puesto haciendo que esta sea tan sistemática y completa como sea posible” (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019).

Como en ciertos casos el joven adulto al estar en su periodo de capacitación tiende a cometer errores y es algo naturalmente común pero para las empresas esto puede recaer en un gasto o daño de equipo, que hasta cierto punto es incensario para la compañía, pero como es parte del adiestramiento procura darle el apoyo optimo al aprendiz con la finalidad de reducir esta clase de error humano.

Otra opción es que la formación se dé en el lugar de trabajo, pero no en el puesto. Esto resulta adecuado para aquella que tiene lugar fuera del horario de trabajo, así como cuando exige que se produzcan contactos entre diferentes unidades de trabajo. También es oportuna cuando la formación es o cuando se quieren desarrollar programas de actualización de habilidades de los empleados sin que estos interrumpen sus cometidos habituales. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

La capacitación que se brinda en las compañías es relevante para apoyo en su adiestramiento inicial o continuo, además de que estas pueden hacerse directamente en el puesto en el cual el joven adulto puede aprender directamente el trabajo o la disciplina del mismo; sin embargo hay otras capacitaciones que se pueden impartir en la compañía como complemento y sin ser parte del aprendizaje del trabajo en sí. Como por ejemplo las capacitaciones que tienen incidencia en la seguridad industrial y psicológica del personal en las empresas.

4.9.1.1 Ventajas. Una ventaja obvia de la formación fuera del lugar de trabajo es que permite al sujeto adquirir las habilidades y conocimientos estando alejado de las presiones

habituales del trabajo. Las empresas llevan a cabo esta formación en centros destinados a ese fin; hoteles, centros de conferencias, instalaciones universitarias o en complejos turísticos. Al salir del lugar de trabajo, se reduce al mínimo la posibilidad de cometer un error o estropear un equipo. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

En los adiestramientos fuera del área de trabajo tienden a ser favorecedoras para cambiar de ambiente y de perspectivas, esto es una herramienta eficiente para cambiar un ambiente de trabajo hostil o procurar dar a entender el trabajo laborado y hasta donde se puede llegar. Reduce el error humano hasta el grado de evitar descomponer cualquier equipo dentro de la empresa.

4.9.1.2 Desventajas. No obstante, existen algunas desventajas. En primer lugar, los costes son normalmente superiores a los de la formación en el lugar de trabajo. Asimismo, está la preocupación de la posible transferencia de los conocimientos al lugar de trabajo. Como se ha mostrado, cuanto más diferente sea el entorno de la formación del entorno real de trabajo, más probable será que los sujetos no sean capaces de aplicarlos conocimientos adquiridos. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

En el caso de los adiestramientos aplicados en el joven adulto ya sea dentro o fuera del área laboral tiene un costo ya sea de inversión de tipo o inversión de tipo económico que se debe suplir; este estará aunado a la buena distribución de los conceptos impartidos ya que se enfocaran a un área de trabajo específico que se desee fortalecer. En dado caso el entorno donde se impartirá la capacitación debe ser igual al área real, puesto que malgastar la esencia de lo que se trabaja en el área o a su vez se podría desviar la información entorno a otras áreas de trabajo según la información que se imparta en reemplazo de la original.

4.9.2 Métodos en el Lugar de Trabajo

4.9.2.1 Medios de Formación en el Puesto. La formación por enseñanza directa en el puesto de trabajo consta de cuatro pasos; 1) selección y preparación cuidadosa del formador y de la persona a formar, teniendo en consideración la experiencia de aprendizaje que tendrá lugar; 2) explicación y de demostración completa, por parte del formador, del trabajo) que tendrá que hacer el formando; 3) ensayo en el puesto de trabajo por parte del formando, y 4) sesión minuciosa de retroalimentación entre el formador y el formando para analizar la actuación de este último y los requisitos del puesto de trabajo. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Este método es de aplicación directa al puesto de trabajo cada paso y factor del concepto a impartir es funcional y práctico, es entendible que con esta práctica se logre incrementar paulatinamente el desempeño de las habilidades del joven adulto, ya que se basa en la práctica directa del trabajo en sí, de esta manera se obtendrán resultados funcionales con el poder aplicarlos de forma casi que inmediata al puesto al que se desee pertenecer.

4.9.2.2 La Formación de Aprendiz. Efectivamente, los contenidos de la formación que será impartida en y fuera del puesto deben integrarse muy bien y planearse adecuadamente; deben reconocerse las diferencias individuales en las tasas de aprendizaje y en las capacidades y ser lo suficientemente flexibles como para satisfacer las demandas y tecnología de los trabajadores especializados. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Al aprender una disciplina nueva esta requiere de un proceso óptimo y continuo según las exigencias dadas por el entorno, usualmente esta persona encargada de aprender el oficio es la que se puede denominar como pupilo, este contrae la responsabilidad de aprender el trabajo de la manera más óptima para que muestre un aumento de la competitividad que se quiere obtener.

4.9.2.3 Los Contratos en Prácticas. A menudo forman parte de acuerdos entre centros formativos y universidades con organizaciones locales. Como sucede con los aprendices, los sujetos ganan dinero mientras aprenden, si bien con un salario menor que el que se paga a los empleados a tiempo completos o a los maestros y oficiales. (...) Los estudiantes que participan en programas de formación en prácticas pueden ver la aplicación de las ideas que se les han enseñado en clase mucho más fácilmente que aquellos sin ninguna experiencia de trabajo. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

En estos casos los jóvenes adultos son llevados a la práctica directa como se menciona con anterioridad puesto que ellos son parte de programas fuera de la empresa como los centros de educación superior que apoyan con su crecimiento profesional en un entorno de simulación controlado, pero con las suficientes, las responsabilidades que el cargo requiere para crear la experiencia vivida que se adquiere al integrarse a un puesto de trabajo formalmente.

4.9.2.4 La Ayudantía. Supone un empleo a tiempo completo y la exposición del sujeto a una gran variedad de puestos de trabajo. No obstante, puesto que la persona se dedica solamente a ayudar a otros trabajadores, la experiencia de aprendizaje es a menudo limitada. Este inconveniente puede eliminarse mediante la rotación de trabajos o de puestos. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Es una plaza que se crea dentro de las empresas para poder suplir necesidades internas de personal, ya que estas apoyan con el desarrollo de criterios de personas ajenas a la entidad, por ejemplo los jóvenes adultos que se encuentran en etapas prácticas ya sea universitarias o de nivel medio o como comúnmente se conoce como carrera, son los elegidos para suplir estos puestos de trabajo a donde sirven como medio para que ambas partes puedan obtener un ganar-ganar.

4.9.3 Los Programas de Rotación de Puestos de Trabajo

Se utilizan para formar a los empleados en materias diversas y posicionarlos ante diferentes situaciones de toma de decisiones. A pesar de que la rotación de puestos expone al empleado ante situaciones reales, el grado de formación y las ventajas a largo plazo que proporciona pueden verse exageradas sobre valoradas. (...) Dos formas diferentes de formación en el puesto son. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Estos tipos de programas apoyan a los empleados o personal de primer ingreso a que empiecen a entender con mayor facilidad la continuidad de los procesos, es decir que sepan que destino tiene la información que crean a través de su trabajo; en estos casos son cambiados de área ya sea consecuente a la de su puesto o simplemente rotarlos entre trabajadores.

4.9.3.1 La Preparación y la Tutoría. “Son los programas de formación menos sistemáticos. Consisten en la instrucción e impartición de consejos diarios al trabajador con respecto a cómo hacer el trabajo y cómo salir adelante dentro de la organización” (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019).

En este caso en particular se indica como los procedimientos de enseñanza, es la retroalimentación continúa al joven adulto colaborador, esto nutre a gran escala el buen desempeño nunca será solo del colaborador en sí, así como las acciones de este empleado repercute en la obtención de objetivos generales en la empresa.

La efectividad de la preparación depende en parte de que el supervisor cree una relación de confianza mutua, proporcione oportunidades de crecimiento a los empleados y delegue efectivamente tareas.

La tutoría consiste en la preparación de un empleado por otro con mayor experiencia y que actúa como guía. (...) algunas organizaciones han decidido adoptar el principio de emparejar a los tutores con los protegidos. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Estos lazos de integración que se poseen dentro de la empresa logran incentivar a los jefes (de cualquier área) a distribuir ciertas atribuciones que pueden alimentar de manera subjetiva el ego del personal debido a que son una clase de incentivos que ayudan a conseguir anhelos y deseos mutuos. Por ende se eligen mentores que guíen a los participantes.

4.9.3.2 Medios de Formación Fuera del Puesto. “Las nuevas tecnologías han incrementado con rapidez las opciones de que disponen las organizaciones que quieren proporcionar formación en el lugar de trabajo. Los dos métodos de auto instrucción predominantes son la programación lineal y la programación ramificada, las cuales son” (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019).

Las nuevas tendencias han impulsado a las empresas a la aplicación de nuevas formas de trabajo en conjunto con las nuevas automatizaciones, es solo de equipo o actividades en la aplicación de estas en los procesos de trabajo realizados diariamente. Se trabajan de forma horizontal por medio de la selección de los temas que en verdad se deseen profundizar.

4.9.3.2.1 Tipos de Instrucción Programada. En ambos tipos de instrucción, el material de aprendizaje se descompone en "bloques de información". Cada bloque representa un pequeño componente de la materia que debe aprenderse adecuadamente antes de pasar al siguiente. Para facilitar el proceso de aprendizaje se proporciona inmediatamente retroalimentación sobre la corrección de la respuesta a cada bloque. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Son grupo de conceptos nuevos que se adquirirán conforme a su proceso de aplicación y enseñanza, estos grupos son agrupados según el desarrollo que se desee obtener, esta clase de prácticas aumentan la competitividad de las compañías y de los jóvenes adultos que están en el proceso de aprendizaje superior o continuo. En dado caso estos son aplicados por medio de bloques de información que sirve para integrar de forma adecuada la información del proceso y al utilizarlo se crean nuevas formas de aprendizaje autónomo.

Para utilizar con éxito la instrucción programada es necesario descomponer en bloques las habilidades y tareas que deban aprenderse. Una vez hecho esto, la probabilidad de que un sujeto aprenda mediante la instrucción programada es muy alta, ya que le permite establecer su propio ritmo de aprendizaje y obtener retroalimentación in mediata e impersonal. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

En estos planes de trabajo ya se tienen establecidos los objetivos a cumplir, como también cada paso y proceso que conlleva su aplicación, las herramientas y habilidades para poderlas llevar a cabo y culminarlas con éxitos. En estos casos se deberá seccionar cada una de ellas para su mayor comprensión, aplicación, y análisis bajo condiciones y parámetros controlados que son guiados por capacitadores especializados de manera estratégica hacia una misma meta general.

Además, preparar la instrucción programada resulta muy caro. Se ha estimado que una hora de instrucción programada requiere 50 horas de trabajo previo de preparación. Por consiguiente, para que este enfoque sea rentable, requiere de una situación en la que puedan utilizarse programas "enlatados" (por ejemplo, tutoriales basados en palabras y datos) o cuando vaya a formarse a un gran número de empleados. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Hay que tener presente que cada plan de trabajo conlleva un gasto económico sino de tiempo de trabajo este se considera como trabajo (perdido) si la aplicación de la técnica obtiene los resultados poco deseados; en las entidades internamente trabajan para la reducción de brechas en el cumplimiento de objetivos ya que al interpretar estas inversiones son solo la adquisición de herramientas útiles que facilitaran la buena consecución de labores diarias necesarias para generar mayor competitividad en el mercado.

4.9.3.2.2 La Formación por Computador y la Formación Interactiva por Vídeo. Se combinan las mejores características de la instrucción programada. Los programas interactivos a través de video consisten en presentaciones visuales y narraciones ante las que la persona que se está formando debe responder. Este conjunto multimedia permite un aprendizaje verdaderamente individualizado. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Estas son todas las actividades realizadas a través de un medio electrónico a distancia que conforman herramientas de fácil acceso para los jóvenes adultos que deseen crecer en su desempeño laboral y académico, la propia identidad de los propios, se verá aludida ante las acciones que se requerirán y se podrá determinar su motivación ante el perfeccionamiento de la misma.

Asimismo, resulta entretenido y, por tanto, ayuda a mantener la motivación del individuo. En cuanto a sus inconvenientes, el más importante es el de sus elevados costes de elaboración y de los equipos de formación. La formación a través de computador, que ha precedido en el tiempo a la formación interactiva por video, comparte muchas de las características de esta última, pero su elaboración es menos cara. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Las nuevas generaciones encuentran estas modalidades muy benéficas puesto que las mismas requieren de poca socialización directa con otros, ya que ellos tienen otro tipo de creencia y de habilidades sociales. En estos casos los jóvenes adultos se caracterizan por su manejo de tecnologías y la automatización de procesos, en otros casos las generaciones anteriores a esta pueden encontrar estos métodos difíciles de comprender o de aplicar pero son las generaciones que apoyan el crecimiento e innovación de sus conocimientos.

4.9.4 Métodos Fuera del Lugar de Trabajo

4.9.4.1 Las Clases y los Cursos Reglados. Ya que permiten transmitir grandes cantidades de información a grandes grupos de personas en un único emplazamiento. A pesar de que más del 83% de las organizaciones utilizan este método, ha sido criticado frecuentemente debido a sus inconvenientes. Con él se perpetúa la estructura de autoridad de las organizaciones tradicionales y dificulta el rendimiento, porque el sujeto no controla su propio proceso de aprendizaje. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Estos cursos son similares a las clases magistrales donde un catedrático se dedica a impartir sus conocimientos y dominio del tema ante un grupo de participantes interesados en adquirir estos conceptos, las mayores partes del tiempo estas son muy repetitivas y constantes en la actualidad crear un desinterés de los estudiantes, es complejo indicar que se pierde interés en las clases pero si se puede manifestar el desinterés que se manifiesta en estos cursos con el reflejo de las notas o puntuaciones de sus aprendices.

4.9.4.2 El método de las Conferencias y Debates. Es parecido al de las clases y cursos, excepto en que hay un mayor grado de participación de las personas y, por tanto, el aprendizaje es más dinámico. Como sucede con las clases, las conferencias son más efectivas para fomentar el cambio de conocimientos. El estudio de casos consiste en una descripción narrada de una situación, real o ficticia, preparada con fines didácticos. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

En cada cátedra impartida se le dará a los estudiantes la facilidad de participar, de integrar sus experiencias vivenciales a su proceso de aprendizaje y apoyara a otros a obtener los conocimientos que se deben impartir en cualquier clase de exposición de temas.

Esta clase de prácticas es muy interactivas, animadas y lúdicas donde genera un ambiente ameno para la asimilación de información nueva. Aunado a esto se integran dinámicas de exposición de vivencias donde se pondrán ejemplos de posibles actividades recurrentes en ciertas áreas de trabajo y los participantes tendrán que dar una solución según lo aprendido.

“La mayor parte de los estudios de caso se proporcionan por escrito, y está demostrado que son estimulantes para los que se están formando, especialmente cuando se trata de grupos reducidos” (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019).

Es comprensible que los ejemplos recibidos sean entregados por medio físicos donde el participante puede realizar anotaciones, plantear soluciones optimas, realizar planes etc. Usualmente entre menor sea la cantidad de participantes mayor distribución de material didáctico abra para el afianzamiento de información.

4.9.4.3 La Simulación. “Consiste en presentar a los participantes situaciones que se parecen a las del trabajo real. Se utiliza para formar a empleados que desarrollan tareas de dirección y administración. Una técnica común de formación para no gerentes es” (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019).

En la mayoría de casos las empresas procuran exponer de manera pronta y controlada las actividades de la empresa, puesto que desean evaluar que tanta apertura al cambio tienen los futuros aspirantes o colaboradores dentro de la compañía. Estos medios son más frecuentes en las áreas de poco nivel jerárquico como puestos administrativos u operacionales, en estos casos se utiliza como medio de evaluación de desempeño bajo presión.

4.9.4.4 El Método del Vestíbulo. En el que se simula el entorno de trabajo real del sujeto. Aunque algunas organizaciones prefieren llevar a cabo la formación en el entorno real de trabajo, no obstante existen argumentos a favor del uso de un entorno simulado; se reduce la probabilidad de que se produzcan descontentos entre clientes, a consecuencia de la formación en el puesto; puede reducirse la frustración del formando; y permite ahorrar a la organización una gran cantidad de dinero, ya que se producen menos accidentes durante la formación. Una técnica de simulación que cada vez tiene una aceptación mayor es la de. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Entre los métodos de capacitación con menor repercusión se encuentra este de vestíbulo que duplica el entorno real de trabajo y lo enfocara en actividades de bajo impacto, esto servirá para poder exponer al aprendiz que muchas veces es inexperto en el área de trabajo, a las posibles problemáticas que se presentan en el entorno laboral. De esta manera, tendrán poco margen de pérdida ya sea las pérdidas de dinero, de equipo o de materias. Este es uno de los métodos con mayor aplicación y utilización entre las compañías.

4.9.4.5 Los Centros de Evaluación. Sin embargo, determinados elementos de los programas de evaluación, como los juegos de empresa y el ejercicio de la bandeja, son excelentes métodos y no tienen por qué utilizarse solamente con fines de selección. Asimismo, los programas de evaluación son especialmente útiles para descubrir posibles necesidades de formación. Ya se utilicen para formación o para selección, los programas de evaluación parecen ser una forma válida de tomar decisiones sobre el empleo. Por el contrario. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Estos lugares especializados en estas clases de pruebas de conocimiento, son las que brindan los medios que complementan muchas veces la selección de personal idóneo para las áreas donde se requieran, en muchos casos esto se puede utilizar también como herramienta para la buena aceptación de los procesos nuevos.

4.9.4.6 El Ejercicio de la Bandeja. Es más solitario. La persona se sienta ante una mesa y trabaja sobre un montón de documentos como los que podrían encontrarse en la bandeja de un gerente normal, estableciendo prioridades, recomendando soluciones a los problemas, y tomando cualquier acción inmediata que sea necesaria en función del contenido de los documentos. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

En estos casos el aprendiz o joven adulto que se está preparando para un puesto de trabajo, tendrá su desarrollo solo, puesto que esta herramienta trata de la evaluar por medios ya sean escritos o digitales; las pruebas necesarias para la asimilación de los conceptos nuevos. En esta serie de pruebas se plantean las actividades que puede tener un alto cargo para ver su desempeño en las personas bajo esta clase de presión.

“Si bien el método de la bandeja suele convertirse en un ejercicio ameno y estimulante, el grado al que permite mejorar la capacidad del gerente depende en parte de lo que suceda después de que se haya realizado el ejercicio” (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019).

Esta evaluación es muy común para capacitar y evaluar a los altos cargos, ya que en esta clase de evaluaciones se podrá exponer a la persona a tal nivel que pueda dar una respuesta congruente a lo que se le requiere según la valuación, además de que este método es común entre las empresas pero falta que se lleva muy seguido a la práctica por el factor tiempo y costo.

Mientras que los ejercicios de simulación pueden ser muy útiles para desarrollar habilidades conceptuales y de solución de problemas, existen otros tipos de formación orientados hacia procesos para estimular la "perspicacia interpersonal" (conciencia de sí mismo y de los demás) de los gerentes, para cambiar actitudes o practicar sus habilidades de relación humana, tales como el liderazgo o la dirección de una entrevista. Uno de estos métodos es. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Esta herramienta es muy buena para desarrollar actividades de habilidad, esta clase de afinamiento suele ser llevada a niveles creativos donde se pueda explotar esta parte para reducir costos; hasta crear actividades que puedan relacionarse con el control del personal y de entorno.

4.9.4.7 La Representación de Papeles. Esta se centra en cuestiones emocionales (es decir, relaciones humanas) más que en hechos. La esencia de la representación de papeles es la creación de una situación realista, para que los empleados en formación puedan asumir diversas personalidades en dicha situación (...) Si alguien ha realizado alguna vez una representación de papeles sabrá lo difícil que puede llegar a ser y lo fácil que resulta simplemente leer el papel.

Sin embargo, cuando el sujeto se introduce en su papel, el resultado es una mayor sensibilidad hacia los sentimientos y percepciones del personaje. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Como es bien conocido el dicho de que las personas no pueden ponerse en los zapatos del otro, en este caso los integrantes que consiguen los adiestramientos, encuentran que los jóvenes adultos logran encontrar mayor capacidad de atención donde se podrá ver su necesidad de aprobación y por para ello se busca lugares donde el cumplimiento simulado es óptimo.

4.9.5 Formación y Aprendizaje Organizativo

La importancia del aprendizaje organizativo como capacidad dinámica básica para competir en entornos dinámicos ha sido puesta de relieve por diversos autores. (...) El vínculo entre el aprendizaje individual y el organizativo es que en ambos se adquieren nuevos conocimientos que llevan a modificaciones de conducta. No obstante las diferencias más significativas entre ellos se encuentran en el ritmo (capacidad individual vs. acción conjunta de individuos) y en el soporte del conocimiento memoria individual vs. Memoria organizativa (cultura, rutinas, etcétera). (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Esta herramienta es comúnmente aceptada y utilizada para crear un cambio de opiniones y razonamiento en el colaborador en la empresa. De manera que, esta herramienta una de las más utilizadas tiende a aplicarse de manera informal y por ende estos conceptos nuevos se podrán memorizar con facilidad y prontitud. Por ejemplo actividades, rutinas, etc. Serán afianzados de manera fácil puesto que no tiene esa responsabilidad moral que genera el cumplimiento de normas.

La formación en la empresa es uno de los mecanismos a través de los cuales las organizaciones pueden desarrollar su conocimiento como estrategia competitiva, desempeñando (la formación) un papel crítico en el mantenimiento y desarrollo de las capacidades, tanto individuales como organizativas." (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

La serie de actividades que realiza el joven adulto dentro de una empresa suele apoyar los procesos de aprendizaje de los empleados, ya que este aprendizaje proviene directamente del puesto de trabajo; esto es con el fin de que alguno de los capacitados pueda explicar con traerá consigo el cambio y actualización de los conceptos para las actividades de formación ya planificadas, este mantenimiento colabora con el plan a largo plazo de las metas internas.

4.9.5.1 Los Programas de Formación Continua. Han sido destaca dos por su incidencia tanto para favorecer la existencia de un clima de aprendizaje constante como por su papel en el propio proceso de aprendizaje organizativo. En la medida en que los programas de formación sean percibidos no solo en términos de construcción de habilidades sino de transferencia de conocimientos, facilitadores de la comunicación, fomento de valores comunes y de la flexibilidad, serán considerados como piezas claves en el proceso de aprendizaje organizativo. (Chiavenato, Dolan, Valle, & Cabrales, 2019)

Este término fue creado con el fin de comprender que los encargados de facilitar ciertas características ayudan a crear contenido nuevo y a poseer la disposición de obtener más información conforme a su experiencia en el puesto de trabajo o giro de la empresa donde laboren; Además, de cómo romper barreras de comunicación entre facilitador y participante en desenvolvimiento social, que apoyará la apertura de relaciones más resiliente.

4.10 Capacitación y Desarrollo

La capacitación desempeña un papel fundamental en el cultivo y fortalecimiento de estas competencias, por lo que se ha convertido en parte de la columna vertebral de la implementación estratégica. Además, la rapidez con la que están cambiando las tecnologías requiere que los empleados se mantengan perfeccionando sus conocimientos, habilidades y capacidades (KSA, por sus siglas en inglés) para que puedan manejar los nuevos procesos y sistema. (George & Snell, 2009)

Las empresas desean mantener su funcionamiento en óptimas condiciones y en este ámbito también incluye al personal o capital humano que posee la organización, y para ello buscan los métodos necesario para expandir los conocimiento y habilidades para el desempeño de actividades que el mercado requiera como nuevos programas o procedimientos.

Los puestos que requieren poca habilidad son reemplazados con rapidez por puestos que requieren habilidades técnicas, interpersonales y de solución de problemas. Las tendencias hacia el empoderamiento (empowerment), la administración de la calidad total, el trabajo en equipo y los negocios internacionales requieren que tanto be gerentes como los empleados desarrollen las habilidades que necesitan para manejar tareas nuevas y más demandantes. (George & Snell, 2009)

Asimismo, la falta de conocimientos puede causar que estas metas consiguen un bajo porcentaje de cumplimiento con las previsiones hechas en el plan anual y esto cause pérdidas monetarias a la empresa; esta clase de desbalance económico que puede surgir por la falta de conocimientos y capacitación de los empleados se convierte en la causa principal de despidos actualmente. De manera que, si el trabajador carece de actualización de conocimientos o lo realiza constantemente será fácilmente desechado por su falta de aportes en su puesto de trabajo.

4.10.1 Enfoque de Sistemas para la Capacitación

Desde la perspectiva más amplia, la meta de la capacitación es contribuir a las metas generales de la organización. Los programas de capacitación se deben desarrollar con esto en mente. Los gerentes no deben perder de vista las metas y las estrategias de la organización y tienen que orientar la capacitación con base en éstas. (George & Snell, 2009)

La finalidad de la capacitación es reforzar la ayuda en el cumplimiento de los fines de la empresa, los cuales son implementados por medio de programas que se encargan de optimizar, incentivar, y mejorar habilidades para la contribución constante de tácticas para el alcance de metas dentro de la empresa. Los altos cargos deben guiarse en base a lo planeado para poder instruir a su equipo de trabajo hacia la consecución tácticas que contribuyan a la estrategia utilizada.

Por desgracia, muchas organizaciones nunca establecen el vínculo entre sus objetivos estratégicos y sus programas de capacitación. En lugar de eso, las modas o "lo que sea que haga la competencia" pueden a veces ser los principales impulsores de la agenda de capacitación de una empresa. (George & Snell, 2009)

De manera que, ningún plan estratégico podrá tener éxito si se plantea alejado de las necesidades de la empresa según las necesidades de la organización, puesto que lo que le sirve a una empresa, le servirá poco a otra; Estas tácticas de capacitación y metodologías de enseñanza son muy específicas y por ende las mismas guiarán la forma de implementación para obtener mayores resultados. En dado caso la práctica de las mismas en el entorno laboral podrá determinar aspectos a mejorar de nuestro propio plan de trabajo o meta anual.

“Como resultado, se puede desaprovechar mucha de su inversión, los programas de capacitación a menudo están mal dirigidos, diseñados de manera deficiente y evaluada de forma inadecuada, lo que tiene un efecto directo en el desempeño de la organización” (George & Snell, 2009).

Asimismo, al elegir un plan de capacitación adecuado se ha vuelto prioridad en los recientes años debido a la inversión de tiempo y dinero que esta requiere, por ende las metodologías de enseñanza para adultos como la andragogía, se vuelven herramientas clave para la consecución de estrategias y planes anuales. Puesto que ellas harán que los empleados aprendan de forma rápida y concisa sin tanto desperdicio de tiempo, recursos materiales y dinero.

4.10.2 Objetivos de Capacitación y Desarrollo

Una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo. Estos objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen y los medios de los que se dispondrá. Deben utilizarse para comparar contra ellos el desempeño individual. Si los objetivos no se logran, el departamento de personal adquiere retroalimentación del programa y los participantes. (Jaureguiberry, 2002)

Este medio de adiestramiento de personal, es el conducto perfecto para cotejar información recíproca entre capacitador, capacitado y el plan que se tenga, puesto que como se ha mencionado antes el enfoque de este se determina al cien por ciento de las metas anuales de la compañía y es indispensable que a corto plazo se pueda ver un resultado ya sea favorable o contradictorio; con la finalidad de poder mejorar, cambiar o eliminar la forma de capacitación o la metodología utilizada.

4.10.2.1 Análisis de las Personas. El análisis de las personas implica determinar qué empleados requieren capacitación y cuáles no, y es importante por varias razones. Primero, un análisis minucioso ayuda a las organizaciones a evitar el error de enviar a todos los empleados a una capacitación cuando algunos no la necesitan. Además, ayuda a los gerentes a determinar qué pueden hacer los participantes prospecto cuando se incorporan a una capacitación, de tal forma que los programas se puedan diseñar para enfatizar las áreas en las que son deficientes. (George & Snell, 2009)

Esta forma es la más viable para determinar cómo invertir en una capacitación, puesto que el capital humano es un factor importante pero a su vez es el más sacrificable y por ende se debe comprender a quien o quienes en la empresa se deben invertir tiempo y sobre todo dinero en afinar. Asimismo, este acompañamiento sirve para reforzar las áreas débiles que pueda existir en un departamento o área de trabajo en consecución de las metas de la empresa.

4.10.2.2 Métodos de Capacitación para Empleados no Gerenciales. Existe una amplia variedad de métodos para capacitar empleados en todos los niveles. Algunos tienen un largo historial de aplicación. En el transcurso de los años, se han creado nuevos métodos a partir de una mejor comprensión del comportamiento humano, sobre todo de las cuestiones de aprendizaje, motivación y relaciones interpersonales. En fecha más reciente, los avances tecnológicos, en especial en hardware y software, han dado lugar a dispositivos de capacitación que en muchos casos son más eficaces y económicos que los métodos de capacitación tradicionales. (George & Snell, 2009)

La variedad que existe en el ámbito de la metodología de enseñanza pueden adecuarse a cualquier área o puesto según sus necesidades, en ciertas ocasiones estas se utilizan de manera cíclica puesto que al ver resultados positivos en los capacitadores y notan muy poca necesidad de actualizar métodos o cambiar de forma de enseñar; y esto podría hasta mantener el interés entre los trabajadores puesto que se volvería un medio de interacción solo para instruirlos, más bien, para que socialicen en su entorno.

En la actualidad muchas empresas se enfocan más en los instrumentos de enseñanza que en los métodos utilizados para ello, más que en los métodos que se utilizan como por ejemplo aplicaciones, programas o dispositivos que capten y faciliten impartir los contenidos a los trabajadores.

4.10.2.2.1 Capacitación Según el Puesto de Trabajo. Capacitación en el puesto El método que más se utiliza para la capacitación de empleados no gerenciales es la capacitación en el puesto (OFT por sus siglas en inglés). La OfT tiene la ventaja de proporcionar experiencia práctica en condiciones de trabajo habituales y la oportunidad de que el capacitador, un gerente o un empleado senior, establezca buenas relaciones con los nuevos empleados. (George & Snell, 2009)

Esta clase de capacitaciones se basa específicamente en el trabajo mismo, esto quiere decir que el trabajador pondrá en práctica directa las actividades que se realice en el puesto que desempeñara. Es una forma muy benéfica hasta cierto punto puesto que el trabajador se aclimatará más pronto al área de trabajo y sobre todo aprenderá como superar dificultades en los procesos existentes y con sus compañeros.

4.10.2.2.2 Capacitación de Aprendizaje Práctico. La capacitación de aprendizaje práctico es una extensión de la OTT. Con este método las personas que ingresan a la industria, en particular en oficios de habilidades como maquinista, técnico de laboratorio y electricista, reciben instrucción y adquieren experiencia en los aspectos teóricos y prácticos del trabajo, tanto dentro como fuera de él. (George & Snell, 2009)

Esta clase de capacitaciones se basa específicamente en servicios que se especializan en aplicaciones que apoyan el contenido de videos a través de internet, estos videos ayudan a interiorizar y memorizar de forma más conveniente conceptos prácticos y teóricos de procesos de producción o similares, que incluyen lo todas las habilidades funcionales y todas las habilidades intelectuales.

4.10.2.2.3 Capacitación Cooperativa, Prácticas Profesionales y Capacitación Gubernamental. “De manera similar a las prácticas de aprendizaje, los programas de capacitación cooperativa combinan la experiencia práctica en el puesto con las clases formales. Sin embargo, el término capacitación cooperativa suele ser utilizado en conjunto con los programas” (George & Snell, 2009).

Esta clase de capacitaciones se basa específicamente en la aplicación de la práctica a través de la colaboración ya sea de personal o de organizaciones que brinden la experiencia en el medio, sin importar si este pertenece directamente a la actividades de la empresa o si solo es complementario como capacitaciones que fortalezcan la salud emocional, física, social, etc.

4.11 Aprendizaje Organizacional

El aprendizaje organizacional es un proceso que permite mejorar las acciones de la organización a través del desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades. La cultura desarrollada en una organización puede facilitar u obstruir el aprendizaje organizacional” (Arbaiza, 2017).

Este flujo de aprendizaje es relevante en para la creación y afianzamiento de contenido nuevo facilitado por la organización misma, estas capacidades se vuelven parte del conocimiento interno y desarrollo integral de los trabajadores por ende puede ser benéfico para la adquisición de habilidades que pueden apoyar o contradecir la filosofía organizacional que se tenga en la compañía.

“Así, hay empresas que están en constante crecimiento y ello se debe a que son organizaciones que aprenden permanentemente. En cambio, las empresas que quiebran son aquellas que no han sabido desarrollar una cultura de aprendizaje” (Arbaiza, 2017).

En estos casos los procesos de adiestramiento suelen ser parte del desarrollo y evolución organizacional continúa, por ende si la organización debe ser enfocar en mantenerse actualizado esta perderá oportunidades de progreso y por ende se quedara estancada en procesos poco útiles que le servirán poco ante las necesidades actuales en el mercado al que se enfoque.

4.11.1 Aprendizaje Humano

No se puede profundizar en el aprendizaje organizacional, sin hablar primero del aprendizaje humano, pues de éste depende que se logre el conocimiento necesario dentro de la empresa. Ya que, como dice José G. Vargas, “el aprendizaje que se desarrolla dentro de una organización depende del aprendizaje que realicen sus miembros”. (Catarina, 2010)

El aprendizaje personal es fundamental como complemento del aprendizaje organizacional debido a que la asimilación de estos nuevos conceptos dependerá netamente del trabajador, de sus habilidades, experiencia en el campo, métodos de aprendizaje, y la motivación que él tenga a la hora de memorizar estos conocimientos relativamente nuevos para su pronta aplicación.

De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que las organizaciones no pueden crear conocimientos sin individuos, y que a menos que el conocimiento individual se comparta con otras personas y grupos, éste tiene un restringido impacto en la efectividad de la organización. Es por ello que las organizaciones deben saber cómo aprovechar las capacidades de sus empleados, y encaminarlas hacia un fin común. (Catarina, 2010)

De manera que, los trabajadores y las empresas pueden existir una sin la otra, ya que todos los conceptos que tiene la organización son en base a la experiencia de un trabajador en base a su trabajo, y por medio de la transmisión de conocimientos entre compañeros de trabajo se asegura la efectividad de la buena aplicación de conocimientos.

Sin embargo, es necesario denotar que las organizaciones suelen aprovechar y explotar las buenas habilidades entre sus empleados, y por ello logran crear una diferenciación notable entre sus competidores en el mercado.

4.11.1.1 Características del Aprendizaje Organizacional. El aprendizaje por medio de la organización promueve la adquisición de conocimientos actualizados que se implementan en conformidad al crecimiento y logística de la compañía; creando así una integración en la fidelización de la cultura organizacional y su propio desarrollo. (Catarina, 2010)

En consecución de toda la información antes mencionada, el fortalecimiento empresarial se debe a crecimiento intelectual autodidacta del trabajador, aunado a esto se ira trabaja en conformidad a las metas ya sea diarias, mensuales, y/o anuales, etc. Crea un ambiente de integración entre los empleados y jefes debido al sentimiento de necesidad que se genera a la hora de aplicar las habilidades en el ámbito laboral.

De acuerdo a Vargas Hernández, el aprendizaje organizacional es “intencional y eficaz, y tiene que ver con el plan estratégico de la organización”. Lo que significa que es un proceso provocado por la misma empresa, en el momento y para lograr las metas que se necesitan. (Catarina, 2010)

Por lo tanto, por ser un evento premeditado este ya posee una estructura específica, indicadores de logros, y que se desean obtener con la aplicación de todos estos aprendizajes. La inversión hecha por la empresa creara un efecto domino donde una acción conllevara a otra y por ende a otra, etc. Estos alcances aportaran un crecimiento solo intelectual y logístico que llevara a la conseguir lo que se deseaba.

4.11.2 Teorías del Aprendizaje

Después de aclarados los conceptos más importantes acerca del aprendizaje, se exponen ahora algunas de las diferentes teorías que de éste encontramos. Esto con la finalidad de que haya una mejor comprensión acerca del proceso de adquisición de conocimiento. El objeto de estudio de las teorías del aprendizaje, de acuerdo a Pilar Sagalés, se centra en la adquisición de destrezas y habilidades, en el razonamiento y en la adquisición de conceptos. (Catarina, 2010)

Asimismo, es importante relacionar el surgimiento del aprendizaje organizacional, puesto que tiene como fin inherente comprender los principios que fundamentan el aprendizaje en las organizaciones, dado que su enfoque principal es dar nuevas habilidades que funcionen dentro de la organización de manera práctica y de rápida aplicación. Promueve el afloramiento de nuevos conceptos individuales que brinden la milla extra o valor agregado dentro de los puestos de trabajo.

4.11.2.1 Procesos de Atención. “La gente aprende de un modelo cuando reconoce y presta atención. Tienen mayor influencia los que nos resultan atractivos, repetitivos o merecedores de nuestro afecto” (Catarina, 2010).

De manera que, la adquisición de conocimientos depende del interés del capacitado ya que la preparación suele ser un proceso autónomo del joven adulto y por ende , en estos casos el trabajo del capacitador dentro de la empresa consiste en mantener, capturar y retener la atención de sus participantes. Con el fin de poder asegurar la comprensión del conocimiento brindado en la capacitación laboral y su proceso de aplicación directa en el puesto de trabajo.

4.11.2.2 De Retención. “La influencia depende de la medida en que un individuo recuerde los actos del modelo cuando ya no tiene fácil acceso a él” (Catarina, 2010).

De manera que, la conservación de los conocimientos adquiridos dependerán de la forma en que se imparta la información de las capacitaciones previstas, puesto que el trabajador se quedara con la impresión que dejo el capacitador durante la propia capacitación; por ende es trabajo del capacitador lograr integrar de forma positiva al capacitado para que este pueda razonar, comprender y crear sus propios conceptos según lo visto en clase.

4.11.2.3 De Reproducción Motora. “Cuando el proceso muestra al individuo que puede ejecutar los actos del modelo observado” (Catarina, 2010).

De manera que, la replicación de actividades depende de que tan autodidacta es el capacitado dado que, solo cierto grupo de individuos tienen la capacidad de aprender audiovisualmente y por ello es posible asegurar que todos podrán realizar de manera exacta los procesos visto en el adiestramiento durante el modelaje de la capacitación.

4.11.2.4 De Reforzamiento. Los individuos tendrán motivos para repetir el comportamiento del modelo si se les ofrecen incentivos o recompensas positivas. Estas conductas reforzadas captarán más atención, se aprenderán mejor y se repetirán con mayor frecuencia. Complementa lo anterior, Sagalés además de las tres anteriores, presenta una cuarta teoría que cuenta con Piaget como precursor y a la que se llama Psicogenética. Ésta “describe la forma en la que los sujetos construyen el conocimiento de acuerdo al desarrollo cognitivo”. (Catarina, 2010)

De manera que, el reforzó tendrá una connotación meramente individual debido a que cada participante tiene objetivos y metas diferentes ante cualquier adquisición de conocimiento. Puesto que el trabajador contemplara la funcionalidad, retribución, y aporte que tendrá en la ejecución de sus actividades laborales o el beneficio que tendrá con el perfeccionamiento del mismo.

4.11.3 Modelos y Principios de Aprendizaje

Palacios Maldonado, propone modelos de aprendizaje como procesos realizados por los individuos para adquirir el conocimiento. Según David Kolb citado por Palacios, el ciclo de aprendizaje parte del hacer (acción humana), a la que sigue una reflexión acerca de las circunstancias y el resultado de la acción. (Catarina, 2010)

Por su parte las estructuras de enseñanza mencionadas por Maldonado se centran en la adquisición de conocimientos teóricos nuevos, pero en el caso de Kolb se centra en la adquisición de conocimientos por medio de la práctica con la finalidad de que la experiencia vivida genere. Asimismo, en la actualidad el modelo de aprendizaje más común es la combinación de ambos ponerla en práctica genera así un nuevo concepto en base a la aplicación de ambos.

De ella se abstraen sus principales características o significados compartidos para crear nuevo conocimiento y, se toma una nueva decisión que modifica la acción original, logra que el aprendizaje al mostrar una nueva conducta propicia a la adaptación y dirigida hacia el nuevo objetivo. (Véase en figura 1 anexos) (Catarina, 2010)

En base a ello, se generara un aprendizaje por medio de modelos aplicados a las necesidades de las empresas, con la finalidad de que este se exponga a la necesidad y esto conlleve a la generación de una práctica dirigida que conlleva a conceptos nuevos; con la reproducción e imitación de la necesidad de forma creativa y educativa.

En los escritos de Palacios, Charles Handy presenta otro ciclo de aprendizaje que inicia con preguntas, problemas o necesidades de las personas, grupos u organizaciones, que fomentan nuevas ideas, a manera de respuestas y que se ponen a prueba. En ellas se identifican las mejores soluciones y se logra el aprendizaje a través de la reflexión. (Véase en figura 2 anexos) (Catarina, 2010)

Al mismo tiempo, existen otras modelos de aprendizaje que generan y conoce atreves de la resolución de actividades ficticias como ejemplos de imitación de entorno laboral como las consultas directas, las dificultades en las prácticas de actividades cotidianas etc. Con la finalidad de obtener una participación activa y creativa de los capacitados, basándose en las respuestas más comunes o las más creativas a la hora de solucionar el evento ficticio.

Chun Wei Choo expone otro ciclo, que se basa en la percepción Como fuente empírica Del conocimiento, al que Palacios presenta Como Ciclo de Inteligencia. Estos modelos junto a algunos otros, son presentados en la revisión global de los Principios de Aprendizaje de Foster, del que exponemos los más importantes; (Catarina, 2010)

Otro modelo que genera una gran obtención de resultados es el expuesto por Choo, que se refiere a la obtención de conocimiento empírico, que se refiere a la inteligencia en si del individuo y como la utiliza para solventar potenciales problemas surgidos en el área laboral. Basado en ello se especificaron de forma global ciertas características comunes que nutren los exponentes o principios del aprendizaje.

1. “Aprendemos por medio de actividades, mediante imágenes que implican hacer y observa a los demás mientras hacen” (Catarina, 2010).

“Consiste en la conceptualización de procesos por medio de la práctica realizada por otros, en estos casos se espera que el capacitado pueda adquirir conocimientos en base a la visualización de procesos, que como se podría llamar también el aprendizaje audiovisual o por explicación.

2. “Lo que los individuos han hecho previamente en situaciones semejantes puede considerarse como un buen predictor de lo que volverán a hacer, incluye la posibilidad de que sean capaces de razonar acciones alternativas” (Catarina, 2010).

Consiste en la resolución de problemas de forma creativa e innovadora, esto ayuda para hacer referencia en que tan resiliente y abierto es el trabajador, para optimizar y solucionar los problemas que se puedan presentar; esto incluye problemas de resolución teórica o práctica dependen del contexto del mismo sin perder de vista las necesidades de la empresa y sus metas a corto, mediano y largo plano.

3. “El refuerzo puede ser importante pero no parece ser siempre necesario para el aprendizaje; los efectos del refuerzo son a menudo sutiles, no siempre obvios, encubiertos y relativos al individuo y a la situación” (Catarina, 2010).

Este numeral hace referencia en el hecho de que es poco indispensable que el capacitador brinde una y otra vez refuerzo de los temas vistos, el solo debe competirle que el trabajador pueda y aplica los conocimientos de manera óptima según lo aprendido. De manera que, si llegara a equivocarse este pueda darle una pequeña guía para finar las características que tenga poco interiorizadas.

4. “Las percepciones personales del yo, así como el entorno en interacción dinámica con el sujeto, afectan todas las experiencias de aprendizaje” (Catarina, 2010)

Consiste en la autoimagen que tiene el aprendiz ante el mismo y la sociedad, debido a esta visión tendrá un efecto ya sea positivo o negativo ante la adquisición de nuevos conceptos y habilidades, con ello se hace referencia al estado de animo de la persona, puesto que si emocionalmente omite y reconoce sus habilidades y debilidades muy difícilmente conocerá sus limitaciones o fortalezas.

5. “La repetición o ensayo pueden facilitar el aprendizaje, pero frecuentemente éste ocurre gracias a la imaginación” (Catarina, 2010).

Consiste en poner en práctica creativamente los conocimientos adquiridos en la capacitación laboral, debido a que casi siempre se repite continuamente el concepto adquirido y por ende se logra asimilar, pero al realizar actividades lúdicas se podrá memorizar en la recreación misma.

6. “El aprendizaje puede ser intencional o incidental y puede ser analizado a diferentes niveles de moralidad, incluye la capacidad diferencial para procesar información a niveles superficiales y profundos de significado” (Catarina, 2010).

Consiste en la aplicación de estudio ya sea premeditado o sin intención alguna, la mayor parte del tiempo el aprendizaje consiste en la mera práctica del conocimiento adquirido con el tiempo; puesto que en la mayoría de los casos son pocos los trabajadores aprenden igual y esto genera conocimientos nuevos y diferentes de un mismo concepto.

7. “Llama retención del aprendizaje se refuerza mediante la práctica y la capacitación del significados (Catarina, 2010).

En las empresas consiste en la respuesta a la capacitación misma, en la mayoría de los casos esta se enfoca directamente en el trabajo de un área en específico; Ya sea en base a la taxonomía de Bloom o sobre aspectos específicos de la actividad o giro de la empresa en el mercado a fin.

“la capacidad de aprendizaje de una persona es desarrollada cuando los individuos crean una nueva mentalidad, cambian su forma de entender las cosas y afrontan las dificultades de una manera distinta” (Catarina, 2010)

Asimismo, el aprendizaje organizacional pretende desarrollar la capacidad de conocimiento y fortalecimiento de la supremacía del yo en el ámbito laboral en un puesto de trabajo específico; Con la finalidad crear pensamiento crítico y para cambiar costumbres aprendidas con anterioridad que detienen la creación, comprensión, y aplicación de conocimientos nuevos.

4.11.3.1 Tipos de Conocimiento. “Ahora que se conoce lo esencial sobre el aprendizaje, sus teorías, modelos y principios, además del proceso cognoscitivo, es importante destacar qué es lo que se aprende. Es decir, qué conocimientos existen y en qué consisten”.(Catarina, 2010)

Con el objeto de incluir aspectos significativos sobre la enseñanza dentro de las organizaciones y para dar una visión un poco más profunda sobre estos aspectos se debía retomar los conceptos básicos que integran el aprendizaje organizacional. De manera que, este proceso autónomo que cree conocimiento y comprensión sobre diversos temas desconocidos o como reforzamiento de temas utilizados ya sea en el ámbito laboral o en la vida cotidiana.

“El conocimiento, según Palacios, puede ser de diferentes tipos; De acuerdo a su naturaleza racional” (Catarina, 2010).

La relación del conocimiento con los instintos propios del ser humano proviene de sus necesidades de supervivencia y de los móviles que existan en su vida personal. De manera que, en base a esto pueden notarse ciertos aspectos propios del ser humano, como la forma de aprendizaje, su desarrollo social y la forma de memorizar los conceptos nuevos de marea teórica o práctica.

a) “Conocimiento proporcional (saber qué), (Catarina, 2010).

Consiste en la inteligencia basada en conceptos ya aprendidos e interiorizados, es la manera que tiene la persona para separar aspectos que conoce, evaluarlos y considerar si la información conocida que para él es real y funcional. Asimismo, si diera resultados poco fuese funcional este encontrará los medios para corrobora la información y encontrar un concepto que pueda adecuarse a sus necesidades en el ámbito laboral o personal, debido a que al comparar estas definiciones el trabajador podrá decidir que es verdadero a lo que lo es.

b) “Procedural (saber cómo)”, (Catarina, 2010).

Consiste en la inteligencia basada en la práctica de los conceptos ya aprendidos, es la manera en que la persona unifica aspectos que conoce, los evalúa y considera si la información conocida es sistemática y continua. En otras palabras si esta puede utilizarse como un proceso ininterrumpido de actividades que cubra necesidades en el ámbito laboral o personal.

c) “De descubrimiento (saber qué) y,(Catarina, 2010).

Consiste en la inteligencia basada en la atención y observación de la práctica de conceptos ya aprendidos, es una de las maneras más comunes en que la persona unifica aspectos que conoce, evalúa y considera si la información conocida. De manera que, este conocimiento puede utilizarse como un complemento en los proceso de las actividades en el ámbito laboral.

d) “Contextual (saber quién)”. (Catarina, 2010).

Consiste en la inteligencia basada en el conocimiento interno es decir que tanto y como puede aprender la persona, es la resiliencia ante los aspectos que comúnmente está expuesto y cómo reacciona ante ellos. Es el mínimo que puede aprender y que tanto puede relacionarlo con los conocimiento utilizados como complemento en los proceso de las actividades cotidianas.

Por su complejidad

4.11.3.2 Hechos. “Describen relaciones arbitrarias entre objetos, símbolos o eventos”; (Catarina, 2010).

De esta forma, específica que aspectos son relevantes en el ámbito laboral ante nuestros conocimientos, es decir que son todos los conceptos que posee y adquiere el ser humano a lo largo de su vida y que decide conservar; son cuestiones que se relacionan con las preferencias personales y como entiende el mundo a su alrededor.

4.11.3.3 Conceptos. “Conjunto de hechos, eventos o símbolos con atributos comunes”; (Catarina, 2010).

De manera que, es la forma como el trabajador compara ciertos aspectos como las actividades administrativas y programas sociales; Los conceptos que crea el trabajador en base a su experiencia logran crear conceptos y aspectos nuevos que pueden generar habilidades.

4.11.3.3.1 Reglas. “Conjunto de operaciones y pasos utilizados para llevar a cabo una tarea, solucionar un problema o producir algo; y” (Catarina, 2010).

Estos conjuntos de lineamientos sirven para señalar cuales son todos los procesos que el trabajador debe respetar para poder llevar a cabo su trabajo, entre estos lineamientos puede encontrar los reglamentos de trabajo, guías de trabajo o manuales de procesos; este conocimiento es parte de la buena práctica de las mismas, debido a que existen diversos procesos para una sola actividad y estos pueden variar según la persona que lo esté haciendo.

4.11.3.3.2 Reglas de Orden Superior o Conocimiento Heurístico. “Consiste en la invención o aplicación de reglas a situaciones novedosas” (Catarina, 2010).

Este es el medio que el trabajador tiene para elaborar o descubrir nuevos conocimientos que sean funcionales, se basa en la continua indagación de los procesos y actividades realizadas. Este proceso es muy práctico para la elaboración de sistemas que apoyen el crecimiento personal y laboral; puesto que la recopilación de información proviene de la raíz donde surge la información.

4.11.4 Las Comunidades de Aprendizaje

El concepto de la comunidad de aprendizaje puede ser definido de forma sencilla como un grupo de personas que aprende en común, utiliza herramientas comunes en un mismo entorno.

Es interesante y muy ilustrativo también el concepto de la comunidad de práctica descrito por Etienne Wenger, para el que “desde el principio de la historia, los seres humanos han formado comunidades que cumulan su aprendizaje colectivo en prácticas sociales comunidades de práctica”. Que define el conocimiento como un acto de participación”. (Oviedo, 2002)

Estos grupos apoyan el desarrollo de conocimiento personal de forma conjunta, es decir que como todos están introduciéndose y exponiéndose a conceptos nuevos logran integrarse como equipo apoyándose en las múltiples dudas comunes que pueden surgir. Según Wenger, los conjuntos de personas han existido con la finalidad de apoyarse entre sí para la consecución de un mismo fin, genera aspectos nuevos ante la colaboración mutua y continúa de la vida misma.

En lo que respecta a la metodología, nos quedamos con el modelo de aprendizaje Organizacional lo Freire, que sugiere abandonar el concepto tradicional de la educación “bancaria” (el profesor emite conocimientos y el alumno los acumula y almacena para luego volcarlos en un examen), Freire propone una pedagogía en el que los alumnos se convierten en participantes activos en una comunidad de aprendizaje que existe dentro de un contexto social, y asumen la responsabilidad de su propio aprendizaje. (Oviedo, 2002)

De manera que, cabe mencionar que con anterioridad donde las clases que se impartían eran meramente magistrales, el trabajador se le limita de adquirir conocimientos a través de la práctica o lluvia de ideas, es decir que los participantes solo podían quedarse con la teoría y opiniones brindadas, sin la opción de dar opiniones o contradecir lo dicho para formar criterios propios. Y por ende se generó la necesidad de crear disciplinas que pudieran poner en práctica estos conceptos de autonomía en la enseñanza, donde se incentiva el criterio propio.

4.11.4.1 Condiciones Mínimas y Beneficios de una Verdadera Comunidad de Aprendizaje. “Para que exista una comunidad de aprendizaje, deben darse una serie de condiciones mínimas que resumimos brevemente, pues han sido ya reiteradamente señaladas” (Oviedo, 2002).

Los aspectos relevantes a considerar en una comunidad de aprendizaje son aquellos que traen una recompensa que beneficia a todos y que por ende propician un ambiente adecuado para la correcta aplicación y desarrollo del mismo; Esta integración creara el contexto adecuado.

- “Cambios institucionales que faciliten el desarrollo de las comunidades de aprendizaje” (Oviedo, 2002).

Es la facilidad que brindan en las organizaciones para organizar estos grupos de apoyo educativo y crecimiento común para la buena realización del trabajo interno, esta clase de progreso beneficia a diversas áreas dentro de las empresas para la consecución de metas anuales.

- “Buscar modelos efectivos para el funcionamiento de las comunidades de aprendizaje” (Oviedo, 2002).

Esta clase de esquemas suelen ser actuales para que apoyen en el crecimiento empresarial externo y flexibles para que puedan adecuarse a las necesidades de la compañía, en ambos ámbitos los procesos que se desarrollan determinan el éxito de su ejecución en la práctica real.

- “La participación en abierto y de forma horizontal de todos los miembros de la comunidad, no en esquemas jerárquicos y verticales” (Oviedo, 2002).

En estos grupos es necesario quitar todas las etiquetas posibles debido a que estas solo inhibirán la libre expresión de los participantes, en estas condiciones se podrán experimentar ciertas actividades donde se podrán rebatir opiniones, contradecirlas y llegar a un mutuo acuerdo de que conceptos serán generalizados y asimilados con facilidad.

4.12 Clasificación de los Métodos de Enseñanza

Cuando se realiza una clasificación de métodos suele hacerse de manera muy personal, de acuerdo a experiencias e investigaciones propias.

En este texto, he preferido valerme de clasificaciones tradicionales, fundamentalmente por la utilización del lenguaje y la terminología, de todas conocidas. No obstante, me he permitido variar la nomenclatura en algún momento, con el fin de adaptarla mejor a los tiempos, los avances en el conocimiento del aprendizaje y la relación con las nuevas tecnologías en la educación. (Martínez & Sánchez, s/f)

En esta clase de categorizaciones suelen ser en base a las necesidades de la empresa, puesto que se decide de manera interna en basar las necesidades que se tenga como la consecución de metas anuales, se presentan los métodos que se han podido mantener como muy funcionales dentro del desarrollo de actividades; adecuándose a las necesidades concernientes a los avances tecnológicos en el mercado. Ofrece así un óptimo desempeño entre las actividades relacionadas con la producción y buen desempeño de la organización.

4.12.1 Técnicas de Enseñanza Altamente Efectivas

“Todo campo en nuestra sociedad ha evolucionado, y la educación y el aprendizaje no han sido la excepción. Las nuevas técnicas de enseñanza se han ido adapta a las necesidades y propósitos de cada alumno” (Universidad la Concordia, 2020).

Dentro de la evolución existente se considera que el crecimiento ha sido continuo y necesario, hasta se podría decir que ha sido obligatorio, puesto que en cierto modo el mismo avance propicia un ambiente de desarrollo interno que si se olvida de dar seguimiento puede detener la consecución de las metas personales o las empresariales. Ya que en ningún momento se le podría seguir el paso al mercado o ni enfrentarse a la globalización del giro de la empresa.

“La mayor parte de los estudiantes están acostumbrados a las técnicas de enseñanza tradicional, donde existe la figura del profesor como fuente de conocimientos, quien explica, y los alumnos toman apuntes” (Universidad la Concordia, 2020).

Aunque las técnicas tradicionales han sido funcionales durante largo tiempo, éstas han debido de evolucionar para poder integrarse a las necesidades que el ambiente requiere, es muy ventajoso que la figura del profesor y el alumno ya se resalte muy poco o nada como antes; Esto ayuda a que se genere un ambiente libre de presiones para el participante y adiestrador tengan una comunicación recíproca que beneficie los fines de la empresa.

“Sin embargo, hoy en día, la educación gira en torno a la estimulación del educando, busca así despertar la curiosidad y a su vez las ganas de aprender. Gracias a esas tendencias han surgido nuevas técnicas de enseñanza altamente efectivas y más usadas y aplicadas con éxito” (Universidad la Concordia, 2020).

En la actualidad, el éxito del aprendizaje se determina en base a la motivación misma, que es generada por parte del personal adecuado; esto motivará tanto al estudiante como al educador para continuar con el proceso de aprendizaje. Estas herramientas son muy efectivas a la hora de aplicarlas en el aprendizaje continuo, brinda así lo necesario para éxito futuro.

4.12.2 Autoaprendizaje

La curiosidad es el motor del aprendizaje. Y como principio básico, no sirve de mucho obligar a un alumno a aprender un texto de memoria solo para que lo recuerde durante el examen y se le olvide en los próximos dos días. Por eso, la clave es dejar que los alumnos se enfoquen en el área que más les llama la atención para que la exploren y aprendan sobre ella de manera activa.

El uso de mapas mentales es una de las formas más usadas para aplicar el autoaprendizaje. (Universidad la Concordia, 2020)

La creación del autoconocimiento, el aprendizaje mismo proviene de la necesidad de crecimiento que es autónomo; puesto que si se compromete a la persona a aprender algún concepto que en absoluto haya elegido, este adquirirá con la misma facilidad el concepto que si fuese una decisión propia. La utilización de herramientas para el aprendizaje es un completo que apoya el sentido de la autonomía en el desarrollo del estudiante.

“A través de ellos, el profesor puede escribir una palabra en el centro del mapa o proponer un tema principal y dejar que sus alumnos desarrollen ideas a partir de allí.” (Universidad la Concordia, 2020).

Asimismo, el capacitador suele tener la autonomía para decidir cómo impartir los conceptos se de manera presencial o híbrida, al determinar cómo impartirá su capacitación deberá elegir como será el desarrollo de la misa. Entre ellos está el desarrollo de ideas nuevas por medio de la participación, debates, etc. en esta etapa del aprendizaje se ayuda a que el estudiante pueda generar criterios donde pueda hacer y crecer e implementar en su vida laboral. De manera que, la formación en el contexto profesional tiene modalidades de uso que pueden ser ventajosos para los colaboradores, ya que en las mismas se puede realizar modelos de aprendizaje adecuado.

4.12.3 Flipped Classroom o Aula Invertida

Esta técnica consiste en que los alumnos estudien y preparen con anterioridad la lección que luego será discutida en clase. De esa manera, los estudiantes vienen desde casa con los conceptos básicos asimilados y la clase puede enfocarse en resolver las dudas que tengan sobre el tema, o lo que les haya generado mayor curiosidad. (Universidad la Concordia, 2020)

Esta es una técnica muy fácil de aplicar, debido a que esta expone al alumno a que investigue un tema determinado, que clasifique la información de manera ordenada y clara, además de determinar cómo impartirá su tema elegido para objetar temas que sean de poco dominio o desconocidos; es para poder orillar a los estudiantes a tener el valor de proponer ideas nuevas, eliminar las posibles incógnitas y determinar conceptos a utilizar. Los resultados de esta técnica son muy altos ante su aplicación, ninguno tuvo ninguna reacción fuera.

4.12.4 Gamificación o Ludificación (Juegos)

Probablemente sea la técnica más divertida, ya que está basada en el aprendizaje a través del juego. Mediante ella, el alumno aprende casi sin darse cuenta. El objetivo principal de la ludificación es potenciar la motivación y reforzar la conducta de los estudiantes para que logren resolver problemas de manera dinámica. Y es que aprender utilizando el juego es una técnica efectiva a cualquier edad. (Universidad la Concordia, 2020)

Esta técnica es lúdica apoya el aprendizaje a través de actividades muy dinámicas y llenas de energía, ya que aportan la enseñanza de manera entretenida y activa; de esta forma el alumno aprende de una forma disimulada pero consistente el tema que impartirá el capacitador, esto a su vez aumenta el aprendizaje ya que genera un sentimiento de integración en el equipo de trabajo propicia reciprocidad de conceptos.

4.12.5 Design Thinking (El Método del Caso)

Se basa en usar casos reales y resolverlos a través del análisis grupal, ideas creativas e innovación. Esta técnica en particular prepara a los alumnos para el mundo real, despierta su capacidad de análisis, creatividad y curiosidad. Regularmente se aplica en masters para analizar casos reales vividos en el pasado por las empresas a estudiar. (Universidad la Concordia, 2020)

Esta técnica es la más utilizada con fines de aprendizaje empresarial, puesto que esta se determina por la práctica de casos reales elegidos al azar donde se analizaran, comprenderán, y crearán posibles soluciones que expondrán a procesos nuevos donde se le darán solución de manera conjunta. Es parte del capacitador poder ampliar y brindar la información complementaria que apoye el trabajo realizado en la solución de los casos expuestos en la capacitación.

4.12.6 Retroalimentación

Tiene como base fundamental mejorar la comunicación y el relacionamiento en el aula. Con esta técnica, el profesor puede proporcionar a sus alumnos información sobre el desempeño de cada uno y hacerles saber si van de acuerdo con las lecciones y cómo pueden mejorar. Con esta herramienta, los alumnos también pueden darle un feedback al profesor sobre su método de trabajo y de instrucción para que pueda ajustar o modificar lo que sea necesario. (Universidad la Concordia, 2020)

Esta técnica es utilizada como complemento para fortalecer el proceso interactivo entre el capacitador y el capacitado, para que de acuerdo a los conceptos ya adquiridos se pueda retroalimentar todo lo bueno y lo malo que pueda tener; de esta manera se logra conseguir afinar los puntos a mejorar del aprendiz para mejorar la forma de trabajar en el área donde se especialice.

4.12.7 Debates

“Además de ser entretenidos, los profesores pueden proponer debates entre sus alumnos y así tener una excelente oportunidad para evaluar cómo han adaptado los conocimientos adquiridos y cómo pueden defenderlos a través de la capacidad de argumentación” (Universidad la Concordia, 2020).

Estos eventos suelen ser parte del trabajo en grupo, donde los participantes deben realizar una serie de directriz para poder trabajar en un medio controlado pero muy efectivos. Al poner a discutir temas al azar con la finalidad de discutirlos de forma controlada y continua con la finalidad de estudiar y comprender temas elegidos a argumentar ciertas características que apoyan la comprensión de los temas preseleccionados con tal de crear soluciones.

4.12.8 Resúmenes

Por lo general, los estudiantes tienen que procesar grandes cantidades de información y deben saber identificar y separar lo más importante entre las ideas que se les presentan. Una técnica tradicional es hacer que los alumnos escriban y preparen sus propios resúmenes. Un resumen exitoso identifica los puntos principales de un texto y resalta la esencia, desecha lo que no es verdaderamente importante. (Universidad la Concordia, 2020)

Esta técnica es una que apoya de forma complementaria a la práctica, puesto que se toma en cuenta cierta cantidad de conceptos para desarrollar. Básicamente es tomar las ideas principales de los propios y generar conceptos que salgan de lo convencional de modo que al crear sus propios contenidos estos apoyen a otros comprender la esencia del concepto desde puntos de vista diferentes y como nutrir nuestras opiniones en base al tema elegido según las disposiciones de la empresa.

4.12.9 Social Media

En esta época donde la tecnología de las comunicaciones nos acompaña, las redes sociales (social media) pueden ser las principales aliadas para los profesores. De esta manera, los alumnos que se relacionan mucho a través de redes sociales tendrán una motivación adicional para aprender. (Universidad la Concordia, 2020)

Como se ha mencionado con anterioridad el mejor aprendizaje proviene del trabajo en equipo donde se expone a los comentarios de otros y sus ideas; esta clase de convivencias virtuales ayudan a que el aprendizaje sea continuo y funcional. Con este tipo de actividades por medio de las plataformas sociales motivan lo suficiente a los estudiantes a continuar aprende.

4.12.10 Aprendizaje Cooperativo

“A través de esta técnica, los alumnos trabajan y cooperan en equipo. El objetivo principal es que el rol de cada participante del grupo sea significativo para la solución del problema que se les plantea” (Universidad la Concordia, 2020).

Esta técnica se basa en la participación conjunta en otras palabras es la parte donde un grupo de personas de una misma organización buscan soluciones a problemas que se presentan en la cotidianidad, estas soluciones son parte de una decisión conjunta entre el equipo evaluador, esta clase de participación suele ser parte de los comités donde se requieren de estas decisiones.

4.12.11 Aprendizaje Basado en Problemas

Es una técnica de trabajo activo que se enfoca en la investigación, el aprendizaje y la reflexión para llegar a la resolución y conclusión del problema planteado. La solución del problema genera curiosidad y promueve la creatividad, estimulando el aprendizaje, la toma de decisiones y la argumentación. (Universidad la Concordia, 2020)

Esta técnica se basa en la práctica de soluciones a problemas de necesidad primaria, es diferente a la técnica de debates, social media o resúmenes donde la práctica nace directamente de los conceptos puestos en práctica en el ámbito laboral. Este conocimiento genera que los trabajadores se involucren o que participación más estrechamente en la evaluación de la solución del problema expuesto.

4.13 Apadrinamiento

“Apadrinar es el hecho de hacerse cargo de las necesidades de una persona o animal que lo necesite, las necesidades más básicas por las que vela un padrino es por la alimentación, salud y seguridad del apadrinado” (Velasco Pastor, s/f).

El apoyo que se brinda a través de esta herramienta es básicamente de solventar el menester de una persona, trabajador o alumno que se encuentre en necesidad ya sea económica, personal o de oportunidades. Por ello las organizaciones suelen brindar la ayuda u guía necesaria a estas personas o trabajadores que tienen el potencial de crecer y mejorar sus habilidades que solo necesitan una oportunidad de sobresalir. En el ámbito andragógico se refiere directamente a hacerse cargo de los gastos que la persona que lo requiera para sus estudios profesionales o nivel alto entendiéndose la universidad, capacitaciones en centros especializados u oportunidades en otras organizaciones que tengan el mismo giro que la empresa donde se labore.

4.13.1 ¿Cómo crear un sistema de apadrinamiento en la empresa?

“Los primeros días de un empleado en una empresa suelen ser intensos; Reuniones con la dirección y los compañeros, conocer las misiones y los procesos, descubrir el entorno de trabajo (locales, equipos), la cultura de la empresa, etc.” (Soler, s/f).

En todas las empresas inicialmente se enfoca en formar, guiar, e involucrar a los empleados a integrarse en la cultura que tengan; Esto es muy abrumador para ciertos colaboradores por tratar de asimilar tanta información en tan poco tiempo, por ende su desarrollo integral del trabajador se puede ver afectado su desarrollo y desempeño en su proceso. Estas herramientas son las basadas en las que se establece el plan de trabajo debido a que de ellas depende que tan pronto se obtendrán las metas.

4.13.2 Apadrinamiento en la Empresa, ¿De qué se trata?

“El (sistema de apadrinamiento) en una empresa es uno de los medios de que dispone Recursos Humanos para facilitar la integración de los empleados y guiarlos durante sus primeras semanas” (Soler, s/f).

Este proceso sirve como base para incorporar de manera óptima en estos casos el mediador es el departamento de recurso humano, su proceso es homogéneo e uniforme aligera la tensión de convivir con personas nuevas y brinda el apoyo necesario para informar e involucrar a los nuevos trabajadores en su etapa de prueba y entrenamiento.

“Por lo tanto, una herramienta de inducción (onboarding), es un paso crucial en el reclutamiento destinado a (embarcar) al empleado en su nueva aventura profesional” (Soler, s/f).

De manera que, esta técnica suele ser parte de la evaluación del progreso del personal para unir y verificar su potencial dentro de su nueva área de trabajo; este suceso es parte de la labor que se desempeña diario en las empresas por parte del departamento de recurso humano; esta travesía es parte del crecimiento recíproco entre el empleador y los trabajadores puesto que ambos generan información útil para su desarrollo.

“El apadrinamiento consiste en dar al empleado un padrino o madrina tan pronto como llegue. Su función será acompañar al empleado individualmente en sus primeros pasos y asegurarse de que pueda orientarse fácilmente en la empresa” (Soler, s/f).

Esta técnica brinda al trabajador a una persona que lo patrocine en sus necesidades laborales; Esto ocurre desde el día uno dentro de la organización y esta persona y su trabajo servirán de guía para poder dar una capacitación de manera favorable y aplicable de forma continua como acompañamiento en su desarrollo en las áreas que se capacitaron; comúnmente se elige a una persona que tenga más tiempo en la empresa debido a que esta ya conoce la actividad laboral.

4.13.3 Los Beneficios para la Empresa

La empresa se beneficia del entusiasmo del nuevo empleado, que está motivado e involucrado. El apadrinamiento, al facilitar la integración del empleado, acelera su rendimiento. Además, al adherirse rápidamente a la cultura y los valores de la empresa, el empleado contribuye al desarrollo de la marca del empleador. (Soler, s/f)

Estas gratificaciones recibidas por la técnica promulgan un buen ambiente laboral, puesto que la persona adquiere un sentimiento de fidelización en donde dará el máximo de su potencial. Usualmente el padrino suele ser alguien que ya tiene tiempo en la empresa y conoce los pros y contras de la compañía o del área, esto los empapa directamente en la filosofía de la empresa que contribuirá a su entendimiento y desempeño de las tareas cotidianas.

4.13.4 Mentoría

“La mentoría es la relación entre el mentor y el aprendiz. El mentor comparte su experiencia y conocimientos con la persona que solicita sus servicios para así desarrollarse con éxito a nivel personal, profesional, entre otros campos” (Peiró, Mentoría, 2017).

Es el compromiso adquirido entre el educador y el educado, este tiene la práctica y la teoría es la persona adecuada para mantener e incentivar el compromiso entre los trabajadores nuevos; estos enfoques son parte del éxito del cumplimiento de metas y el área de recurso humano son los encargados de elegir a la persona que brindara sus servicios para llevar a cabo esta actividad.

“La mentoría puede aplicarse a diferentes ámbitos, aunque suele centrarse en el emprendimiento empresarial. El eje central de la mentoría involucra la comunicación y está basada en una relación donde se transmiten conocimientos para avanzar en un determinado campo” (Peiró, Mentoría, 2017).

Esta técnica es muy flexible de manera que puede aplicarse en varios aspectos y áreas de la compañía en sus actividades, esta se basa en transmitir las experiencias, el conocimiento y habilidades a través de la exposición de las mismas; Siempre exista la comunicación recíproca que permita nutrir, dar a entender el enfoque de la actividad de lo que se desee adquirir.

4.13.4.1 Beneficios de la Mentoría. En el sector de la empresa, específicamente en el área de los emprendedores, la figura del mentor está ganando adeptos. Sea para comenzar un proyecto o expandir el negocio, muchos emprendedores apuestan por una voz experimentada para obtener los siguientes beneficios. (Peiró, Mentoría, 2017)

De manera que, en varios casos la organización suele requerir de los servicios de un mentor para poder llevar a cabo ciertos proyectos que necesiten, la experiencia en el campo que proporciona el mentor suele ser de gran ayuda para la consecución de metas. Es tomada como una alternativa de consulta externa sin mayor costo monetario debido a que pueden brindar su opinión a través del conocimiento mismo en el mercado.

4.13.4.2 Evitar Cometer Errores. “El emprendedor empieza a conocer más las vivencias de alguien más experimentado lo que le puede llevar a evitar cometer los errores que cometió su mentor” (Peiró, Mentoría, 2017).

Es la forma en que se pueden generar nuevos conceptos de aplicación donde pueda evitar cometer equivocaciones por la mala transmisión de información por parte del mentor, realmente evidenciar equivocaciones que no es lo que se desee hacer, pero en la aplicación de conocimientos en la práctica surgen estas contradicciones. Asimismo esta herramienta es una de las más utilizadas y benéficas por los aportes que esto genera.

4.13.4.3 Aumentar su Red de Contactos. “Los emprendedores que acceden a realizar una mentoría acaban dispone de una red de contactos (networking) más amplia que se convierte en un activo muy positivo. Claridad en la hoja de ruta, el mentor ayuda al discípulo a tener una claridad en los objetivos y las estrategias más recomendables para seguir avanzan en su camino” (Peiró, Mentoría, 2017).

La mentoría es un medio para vincular personas entre sí, esto es parte de los beneficios de trabajar con esta clase de enseñanza, los colaboradores que la reciben tiene como valor agregado el crear vínculos con sus mentores y esto genera que sus referencias y apoyo sean más diverso.

4.13.4.4 Desventajas de la Mentoría. “Sin embargo, también hay algunas desventajas de la mentoría” (Peiró, Mentoría, 2017).

Esta clase de enseñanzas adquiridas suele tener una connotación poco favorable en ciertos casos, ya que ocasionalmente no logran crear los vínculos necesarios para hacer entender a los aprendices. Muchas veces su misma naturaleza crea situaciones donde en absoluto puede crear lazos de confianza, ya sea por el tiempo, la posición o por su cargo dentro de la empresa.

4.13.4.4.1 Poca Claridad Inicial. Para iniciar una mentoría es necesario tener claro lo que se pretende conseguir trabaja con el mentor. En algunas ocasiones puede suceder que no tener una idea clara sobre el proyecto o las metas que quiere conseguir la persona pueden llevar a errores iniciales y de planteamiento en el trabajo consensuado entre ambos. (Peiró, Mentoría, 2017)

Como todas las técnicas de enseñanza deben seguir un plan estructurado donde puedan guiarse para conseguir con precisión lo que se desea; esto evitara las discrepancias que puedan surgir en el caso de lo que ofrece el mentor y lo que se desea conseguir con él aprendiz.

Es relevante que ambas partes puedan llegar a un acuerdo en lo que se enseñará y como se impartirá para evitar equivocaciones y que los conceptos puedan ser llevados a cabo con total prontitud. Puesto que una buena organización logra la obtención de metas a corto, mediano, largo plazo; en función a las necesidades de la empresa.

4.13.4.4.2 Bajo Compromiso. El emprendedor o aprendiz que decide realizar una mentoría debe tener claro que tendrá que comprometerse a desarrollar una serie de acciones o trabajos que serán beneficiosos para sí mismo. Comprometerse poco con el mentor solo abocará a que esa relación no sea fructífera. (Peiró, Mentoría, 2017)

Esto hace referencia a que todo lo aprendido de la mentoría dependerá directamente del aprendiz y la motivación que tenga; El aprendiz deberá de realizar sus actividades complementarias como tareas, investigaciones y refuerzos que le asignen o que el crea conveniente en realizar. El tendrá la capacidad de aprender tanto como sea posible y ponerlo en práctica, de manera que, sino muestra su empeño y buena disposición conseguirá un avance muy bajo en su crecimiento o crear un vínculo fuerte y reciproco con su mentor.

4.14 El Aprendizaje Organizacional ¿Cómo optimizar la gestión del conocimiento?

“En un entorno cada vez más competitivo y complejo sólo aquellas empresas que consigan la flexibilidad y dinamismo que demanda el mercado van a ser capaces de sobrevivir en el mercado NTD” (IEBSchool, s/f).

En la adquisición de una posición y de crear sistemas que generen el valor agregado que las empresas necesitan, esta resiliencia y comportamiento genera que se puedan posicionar en el intrincado mundo empresarial. De manera que, estas dinámicas puedan ser capaces de mantener a flote a las compañías que desean progresar y contribuir con sus metas.

El aprendizaje organizacional se presenta como una alternativa que transforma la información en conocimiento y lo explota para mejorar las ratios de productividad y dinamismo que una compañía requiere. Innovación y transformación son conceptos inherentes a este modelo de aprendizaje que estandariza su aplicación en tres etapas, resumidas con acierto por los autores Thomas G. Cummings y Christopher G. Worley en la obra «Desarrollo organizacional y cambio». Detección y diagnóstico de diferencias entre las condiciones reales y las deseadas y sus causas. (IEBSchool, s/f)

Este método es la que se encarga de convertir todos los conceptos en aprendizaje en actividades más comprensibles, con el fin de evaluar los indicadores de rendimiento y actividad que se necesita para cumplir con las metas diarias de la empresa; Con la introducción de nuevos procesos que complementen la enseñanza. Esta se distingue por dividirse en tres partes que mencionarán la localización y diagnóstico de las discrepancias que existen etc.

4.14.1 Aprendizaje Cooperativo

“A través de esta técnica, los alumnos trabajan y cooperan en equipo. El objetivo principal es que el rol de cada participante del grupo sea significativo para la solución del problema que se les plantea” (Universidad La Concordia, 2020).

Esta técnica suele tener el contexto de colaboración en grupos, como se ha mencionado con anterioridad esta clase de aprendizaje ayuda a los trabajadores a obtener conocimiento de forma más efectiva, debido a que entre el mismo equipo crearan un ambiente agradable donde puedan indicar sus inquietudes y las solucionen en grupo. Brinda así una posición en el grupo para darle seguimiento a los posibles casos que deban analizar.

4.14.1.1 Aprendizaje Cruzado. Limitarse a estudiar en un aula de clases a veces puede ser complicado para algunas personas. Una de las técnicas que se podrían aplicar es la del aprendizaje cruzado. Se trata de vincular el contenido educativo que se imparte con situaciones que pudieran resultar conocidas o familiares para el estudiante. (Universidad La Concordia, 2020)

Esta técnica suele apoyar al trabajador en su procesos de aprendizaje ya que durante este lapso de tiempo el participante suele tener altibajo donde dude de su capacidad de aprender; De manera que, en su proceso de aprendizaje para que no pierda la motivación en el trabajo, se utiliza la gamificación en la enseñanza para que ellos puedan aprender en base a problemas que les brindaran para que los resuelvan de manera creativa, esta serie de problemas se asemejaran a situaciones que son conocidas para ellos debido a que es necesario que en base a ellos se logre conseguir novedosas y potenciales soluciones para la aplicación directa en el trabajo.

De esta manera y agrega sesiones de preguntas e interacción en el aula, es posible despertar mayor interés y motivación a aprender. Un ejemplo de este método podría ser que el maestro haga una pregunta con algún contenido educativo y que los alumnos puedan explorar a través de alguna experiencia que hayan tenido y presenta argumentos que sean válidos para establecer una discusión grupal. (Universidad La Concordia, 2020)

De manera que, se expone al trabajador a una serie de cuestionamientos que generan la integración y desarrollo del pensamiento crítico, e incentiva a que se integre como parte de su aprendizaje diario. Donde se pueda poner en práctica una interacción sana en un ambiente controlado; donde se adquieran conocimientos nuevos atreves de la colaboración entre lo que se brinda en clase y lo que se aprende de manera externa.

4.14.1.2 Aprendizaje Basado la Experiencia. El hecho de que existan diferentes contextos permite aprender mediante la vivencia de una experiencia. Saber dónde y cuándo ocurren las cosas y poder relacionarlas con lo que ya el estudiante sabe le ayudará a entender mejor su significado o relevancia. (Universidad La Concordia, 2020)

Esta técnica se basa en adquirir el conocimiento por medio de las prácticas pasadas puesto que de ellas se deriva un sin número de aprendizajes que pueden ponerse como ejemplo de futuras complicaciones en el ámbito laboral. Es como comparar la teoría con la práctica de experiencias pasadas que pueden servir como guía para otros estudiantes que en absoluto poseen ese conocimiento.

En este punto es fundamental considerar el impacto que tienen las cosas en el mundo real, cómo puede afectar en el ámbito laboral e incluso en su entorno familiar. Utilizar ejemplos de la vida real para enseñar, por ejemplo, la importancia que tiene una operación matemática siempre despertará mayor interés. (Universidad La Concordia, 2020)

Asimismo, se debe considerar que cada día las exigencias del mercado laboral cambian sin importar el giro de la empresa y esto genera una huella que puede afectar todos los aspectos de la vida de una persona. Estos conocimientos son significativos para generar intriga en la consecución de nuevos conocimientos puesto que una persona motivara a otra a aprender lo que él conoce y poder realizar lo mismo que él.

4.14.1.3 Aprendizaje Emocional. “Otra técnica de aprendizaje que se puede aplicar en la formación de adultos es la que se basa en las emociones. Recuerda que venimos habla de cómo se aprende mejor cuando se asocian los temas a experiencias vividas” (Universidad La Concordia, 2020).

Esta técnica sirve como complemento en el aprendizaje para generar conocimientos nuevos, ya que si el conocimiento está relacionado con una emoción esta se asimilara mejor en el trabajador aprendiz; En relación al conocimiento adquirido suele ser mejor y por ende se relaciona con una experiencia de vida.

“En este sentido, valdría la pena trabajar en un programa de educación en el que se puedan aprovechar experiencias reales de los alumnos para generar interacción sobre cada tema” (Universidad La Concordia, 2020).

En la forma de aprendizaje se puede realizar grupos donde se ponga en práctica el aprendizaje en base a la experiencia adquirida por otros, con la intención de fortalecer los contenido teóricos en base a lo casos de experiencia actual que se le presenten al poner en práctica su labor como empleado.

4.14.1.4 Aprendizaje Compartido. Estamos en la era del aprendizaje compartido donde hay intercambio de conocimiento y experiencias, a todo nivel. Certificaciones, cursos, seminarios, talleres, conversatorios, videos, todos son necesarios para elevar la consciencia colectiva del puertorriqueño, a una de superación, ante la crisis que nos afecta a todos. (Belaval, 2019)

Según en las necesidades y los requerimientos que se presentan actualmente es responsabilidad de los encargados del área de recursos humanos que deban velar por la buena salud empresarial entorno a su capital humano y su buen desempeño laboral; Debido a que se necesita que los conocimientos sean cedidos entre sus compañeros para que entre un grupo de trabajo puedan poseer las mismas habilidades y conceptos que apoyen el crecimiento del área de trabajo y su funcionamiento óptimo por medio de la andragogía.

5. Análisis de los Resultados

5.1 Análisis

Las Metodologías Didácticas para Adultos que se presentaron en el desarrollo de esta investigación bibliográfica son métodos basados en prácticas para potenciar y desarrollar el crecimiento personal en los jóvenes adultos con la finalidad de adentrarse más y más a un aspecto que tienen en común casi todas las empresas que es el capital humano.

Conforme se desarrolló esta investigación puede comprender cómo fue su surgimiento en el siglo XIX de la educación para adultos andragogía que obtuvo una evolución exponencial hasta el siglo XX a lo largo de su descubrimiento; Ahora bien la primer persona que toma como guía este término fue Alexander Kapp, es fue quien formuló la idea de la educación para adultos. Este método o modelo de aprendizaje ha tomado relevancia a lo largo del tiempo, puesto que de ser un simple hecho alzar se ha convertido en una necesidad fundamental para los adultos y las compañías en la actualidad. De manera que, estos métodos tienen como principio la participación, la horizontalidad y la flexibilidad, que unidas consiguen que el capacitado o trabajador logre ser asertivo además de resiliente en sus actividades cotidianas; Y así pues sea parte de su propio aprendizaje para lograr el sentimiento de igualdad con su facilitador o su equipo de trabajo.

Por lo tanto se refiere a que refuerza la necesidad inherente de evolución del ser humano, al crear estas herramientas y métodos se basaron en el joven adulto y sus etapas de adultez que están comprendidas entre las edades de 18 a 40 años; Era necesaria hacer esta clasificación por edad puesto que biológicamente el cuerpo reacciona ante los actuales cambios en su maduración cerebral ya que finaliza su etapa de mielinización que es crucial en el desarrollo cognoscitivo que permite aprender de manera más fácil y pronta.

Asimismo, los procesos de aprendizaje han podido mantenerse, actualizarse y sobrevivir a los cambios de su entorno, sino, de la globalización en sí misma. Ahora bien han surgido estos cambios ante crecimiento del poder adquisitivo que ha impactado a todos; En la mayor parte del tiempo este es un móvil que motiva al trabajadora a continuar con su preparación académica, ya que se encuentra en el dilema de cómo suplir sus necesidades ya sea personales o de crecimiento interno en donde labore. La andragogía que es el medio por el cual el trabajador logra sus objetivos tiene un contexto muy secuencial debido a que los fundamentos político – normativos que lo rigen determina qué lineamientos seguir en todo lo correspondiente a lo sociocultural, y lo psicopedagógico.

De manera que, el concepto de autoimagen se deriva del desarrollo esta sirve para determinar cuáles son las fortalezas y debilidades del trabajador o la visión que tenga de él mismo; debido a que el valor que se le da a la persona misma aumentará o disminuirá el valor agregado a su existencia o afianza la motivación que posee. Por otra parte, comprender los móviles de un colaborador determina que tan enfocado se esté en el medio organizacional, y el mismo partirá de la confrontación de la teoría de Entre más capacitado sea el personal, mayor ventaja competitiva tendrán ante nuestros similares; a pesar de que exponencialmente en absoluto se tienen las mismas condiciones específicas, pero sí jugará un papel relevante la motivación de innovar y automatizarse.

Las empresas han optado por encontrar medios por los cuales puedan capacitar de manera óptima a sus colaboradores, por ejemplo tiene el E-Learning, las mentorías, el apadrinamiento, cursos libres, capacitaciones internas; y la utilización de diferentes técnicas de aprendizaje a distancia, etc. Todos estos métodos de trabajo y técnicas son sólo el medio de un fin, generalmente es para fortalecer a las empresas de manera interna con el fin de llegar a los objetivos que se

imponen dentro de las mismas. Sin importar si estas técnicas de trabajo afianzan o disminuyen las metas personales que el trabajador tenga.

Asimismo, se analizan los conceptos y modelos de aprendizaje organizacional para hallar una oportunidad de mejora en su entorno social, personal o laboral. Estas capacitaciones y desarrollo del personal son solo la creación paulatina de un fin, la propuesta nace desde un enfoque integrador, que permitió medir y mejorar la capacidad de producción y aprendizaje de la organización desde la perspectiva del entorno empresarial. De manera que enriquezca el instrumental metodológico sobre la capacidad de aprendizaje de la organización y contribuya a mejorar su desempeño.

La mayoría de medios de aprendizaje organizacional han sido desarrollados sin entorpecer el buen desempeño de la persona adulta ante sus otras responsabilidades, estos métodos han sido creados como complemento alternativo para que ese adulto emprendedor que quiere seguir adiestra sus habilidades, lo consiga, sin necesidad de descuidar su trabajo, familia y sus actividades extracurriculares, etc. En ocasiones suele encontrar oportunidades dentro de la organización por medio de apadrinamientos que brinda un tercero que se hace cargo de sus necesidades ya sean académicas o monetarias, debates que son llevados a cabo en un entorno controlado y con un fin determinado, social media que se refiere a todos los contactos de interés que puedan surgir en el adiestramiento, capacitación según el puesto de trabajo o del aprendizaje práctico, etc. Estos métodos son parte del crecimiento académico del personal donde se les brinda apoyo a los trabajadores que presentan un notable potencial pero por algún motivo pierden la oportunidad de continuar con su formación de manera externa.

Otro aspecto muy relevante a considerar es el siguiente, estos métodos fueron creados con la finalidad de actualizar y optimizar cada una de las habilidades contenidas en el joven adulto y

adulto maduro que se encuentra en su etapa de estudiante; brindándole las facilidades necesarias para que lo consiga según sus requerimientos personales. Pero como es bien sabido que lo único en esta vida es que nada es seguro, nadie imaginó que en el año 2020 se tendría un evento mundial que lo cambiaría todo y fue la pandemia.

Porque hacer énfasis particularmente en esta parte específica de la historia, porque la pandemia vino a limitar la forma de desplazamiento, de actuar, re-educó en muchos aspectos al ser humano en su vida cotidiana como la higiene, la forma de alimentarse, la forma de socializar etc. Y vino a generar un afloramiento del aprendizaje organizacional debido a que esta disciplina de ningún modo solo se limita al aprendizaje teórico, sino es el medio por el cual se aprende en base a la práctica y experiencias vividas en el entorno laboral. Y a pesar de que entorpece y ralentiza muchas cosas, esta pandemia provocó un avance en la clasificación de métodos de enseñanza, puesto que anteriormente en las capacitaciones era opcional usar medios electrónicos como videoconferencias, e-learning, etc. Ahora son el medio por el cual se puede generar información real y casi al instante del giro de la empresa a la que se dedique.

No obstante, es necesario mencionar que el aprendizaje a distancia jamás tendrá el mismo impacto que el presencial debido a que las reuniones presenciales generan un ambiente de integración en el trabajador que de ninguna manera se logra conseguir al cien por ciento en una reunión virtual. De manera que se pierde todo tipo de aprendizaje como el emocional, el aprendizaje compartido, el aprendizaje cruzado, y el basado en la experiencia que básicamente se trata de transmitir toda la información teórica y práctica a un grupo de trabajadores que recién inician su vida laboral en la organización. Sin embargo, en absoluto hay que olvidar que los seres vivos son emocionales e impulsivos en diferentes niveles, y esto genera la pérdida de la supremacía del yo.

Al perder la rutina laboral suelen ocurrir ciertas desventajas que se presentan en la mentoría pero que en general suelen afectar al trabajador como lo es el bajo compromiso con las actividades laborales y desarrollo de nuevos conceptos generados por la práctica, y la poca claridad inicial que es todo lo referente a lo que se desea conseguir con esto, ya sea en la consecución de metas o en la retroalimentación que se adquiere al realizar la labor misma.

Por otra parte, existieron mayores ventajas en la optimización de la gestión del conocimiento puesto que este evento mundial provocó un gran avance en el medio estudiantil, que solo se presenta en los grados pre-primarios y primarios, sino en los estudiantes de pre-grado y posgrado o más bien conocido como los estudios universitarios. Puesto que ya en absoluto era necesario estar de manera presencial en las aulas del centro educativo o centro de capacitación; puesto que, para cierto grupo de estudiantes jóvenes adultos y adultos maduros estos medios eran opcionales para continuar sus estudios; a causa de su limitación de tiempo, desplazamiento y dinero.

En la actualidad esta es la forma de educarse profesionalmente, nadie se imaginó que los medios de educación para adultos serían tomados con tal relevancia para fomentar el estudio en el área primaria y secundaria, ya que muchas de las metodologías de enseñanza para adultos fueron aplicadas en los modelos de enseñanza para niños; establece un salto agigantado ante esta situación y las innovaciones realizadas por esta causa.

No está demás enfatizar y comprender que, aunque no se hicieron cambios extremadamente visibles ante esta situación pandémica, si puede mencionar que este pequeño paso llevará a otros medios de formación mucho más fáciles y accesibles para la capacitación del personal. Asimismo para adquisición del equipo necesario para nuestra nueva realidad y para aprender a integrar la socialización por medio virtual o reuniones por plataformas de comunicación alternas.

6. Palabras Clave

- **Andragogía.** Se denomina andragogía a la disciplina centrada en la educación de personas adultas. Se trata de una serie de técnicas que se orientan al proceso de enseñanza y aprendizaje de individuos que ya están la adultez. (Pérez Porto, 2019)
- **Apadrinamiento.** El apadrinamiento consiste en poner en contacto a dos personas de diferentes partes del mundo; unas con muchas ganas de ayudar y otras con menos oportunidades. Se trata de una relación personal que se vive como algo nuevo y extraordinario. (Junquera, 2017)
- **Aprendizaje emocional.** El aprendizaje emocional es el proceso mediante el cual las personas adquieren los conocimientos, actitudes y las habilidades necesarias para reconocer y manejar sus emociones, demostrar interés y preocupación por los demás, formar buenas relaciones, tomar decisiones de forma responsable y enfrentarse a los retos de la vida de la manera más adecuada posible. (Soroa, 2016)
- **Autoaprendizaje.** El autoaprendizaje es la forma de aprender por uno mismo. Se trata de un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, que la persona realiza por su cuenta ya sea mediante el estudio o la experiencia. Un sujeto enfocado al autoaprendizaje busca por sí mismo la información y lleva adelante las prácticas o experimentos de la misma forma. (Pérez Porto & Merino, Autoaprendizaje, 2008)
- **Autoconocimiento.** Se puede apreciar, el autoconocimiento es el conocimiento que una persona tiene de sí misma. Gracias al autoconocimiento, un sujeto logra diferenciarse del resto de la gente y de su entorno, reconociéndose como individuo. (Pérez Porto & Gardey, Autoconocimiento, 2020 Actualizado 2021)
- **Autodidacta.** Autodidacta es el sujeto que se instruye a sí mismo por sus propios medios, llevando a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje sin ayuda de un maestro, basándose en el conocimiento adquirido por la experiencia y su propio juicio crítico. (Ucha, 2010)
- **Conocimiento.** El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia. (Desconocido, 2021)
- **Des- aprendizaje.** El des-aprendizaje es un método que permite poner en duda aquello que sabemos y, sobre todo, de qué manera lo hemos aprendido o lo hemos asimilado. Se trata, por tanto, de un mecanismo crítico de autorreflexión que nos permite interrogar las formas habituales o tradicionales de pensar. (Jenid Duarte, 2015)

7. Conclusiones

- Se identificaron los fundamentos básicos de la andragogía en los procesos de aprendizaje para adultos dentro de las organizaciones, que permitieron determinar las distintas características en las metodologías más utilizadas actualmente.
- Se establecieron los tipos de programas de formación que se implementaron en las capacitaciones empresariales, y se conoció el impacto, las distintas ventajas y desventajas que se presentan ante su aplicación en los trabajadores.
- Se clasificaron de los métodos de enseñanza más efectivos para las capacitaciones en adultos; Con este propósito se analizaron por grado de eficiencia y la trascendencia que tienen en el recurso humano.

8. Recomendaciones

- El departamento de recursos humanos debe identificar los fundamentos básicos de la andragogía en los procesos de aprendizaje que utilicen para adultos dentro de la organización, para que determinen las distintas características en las metodologías más utilizadas actualmente.
- El departamento de recursos humanos deberá establecer los tipos de programas de formación que se deberán implementar en las capacitaciones empresariales, con la finalidad de conocer el impacto, las distintas ventajas y desventajas que se presentan ante su aplicación en los trabajadores.
- El departamento de recursos humanos deberá encargarse de la clasificación de los métodos de enseñanza y así ellos indicarán cuales son los más efectivos para las capacitaciones en adultos; con el propósito de que los analicen por grado de eficiencia y la trascendencia que tienen en el recurso humano.

9. Bibliografía

- Alazraki, R. (2007). *El Taller del escritor universitario*. Argentina : Buenos Aires : Prometeo Libros, 2007.
- Alcalá, E. D. (6 de 12 de 2015). *Principios fundamentales de la Andragogia*. Obtenido de Wordpress: <https://andragogia2015.wordpress.com/principios-fundamentales-de-la-andragogia/>
- Sánchez, I. (1 de 1 de 2015). *La Andragogía de Malcon Knowles: Teoría y Tecnología de la Educación de Adultos (Tesis Doctoral)*. Obtenido de Universidad Cardenal Herrera -CEU: https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/7599/1/La%20andragog%C3%ADa%20de%20Malcom%20Knowles_teor%C3%ADa%20y%20tecnolog%C3%ADa%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20de%20adultos_Tesis_Iluminada%20S%C3%A1nchez%20Domenech.pdf
- Soler, N. (s/f). *¿Cómo crear un sistema de apadrinamiento en la empresa?* Obtenido de Steeple: <https://steeple.com/es/noticias/recursos-humanos/como-crear-un-sistema-apadrinamiento-empresa>
- Vasquez, E. B. (5 de 09 de 2013). *La andragogía como proceso educativo*. Obtenido de Biblioteca.usac.edu: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_1195.pdf
- Villao, L., Herrera , S., & Meza, A. (2001 - 2021). *Fundamentos andragógicos como desafío para cambio de la educación del siglo XXI*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7220541>

9.1 E-grafía

- Arbaiza, L. (9 de 12 de 2017). *¿En qué consiste el aprendizaje organizacional?* Obtenido de Gestion: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional-222286-noticia/>
- Belaval, M. (9 de 6 de 2019). *Aprendizaje Compartido*. Obtenido de LinkedIn: https://es.linkedin.com/pulse/aprendizaje-compartido-maribel-belaval?trk=articles_directory
- Cabrera, J. A. (S/f). *Andragogía para la formación de directivos*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/andragogia-para-la-formacion-de-directivos/>

- Carlos, D., & Interiano. (17 de Julio de 2010). *LA ANDRAGOGIA Y EL PRINCIPIO DE LA HORIZONTALIDAD* (Ensayo). Obtenido de Blogspot: http://andragogob.blogspot.com/2010/07/la-andragogia-y-el-principio-de-la_17.html
- Castellanos Simons, D. (12 de 03 de 2002). *Aprendizaje humano*. Obtenido de EcuRed: https://www.ecured.cu/Aprendizaje_humano
- Castillo Silva, F. d. (2006 de 02 de 12). *Andragogía, andragogos y sus aportaciones*. Obtenido de Dialnet/ Universidad Regional del Sureste, Oaxaca: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wDnnBzJ4LnIJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6521968.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=gt>
- Castillo, F. d. (2018). *Andragogía, andragogos y sus aportaciones*. Oaxaca: Voces De La Educación, 3(6), 64-76.
- Catarina. (2 de 6 de 2010). *Aprendizaje Organizacional*. Obtenido de capitulo1: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/sandoval_t_mj/capitulo1.pdf
- Centro Estudios Sabana. (27 de 06 de 2017). *Andragogía*. Obtenido de Centro Estudios Sabana: <http://centroestudios.edu.co/www2/index.php/component/spimpleportfolio/item/3-andragogia>
- Chiavenato, I., Dolan, S., Valle, R., & Cabrales, Á. (2019). Programas de formación: métodos y medios. En I. Chiavenato, S. Dolan, R. Valle, & Á. Cabrales, *Especialidad en Recursos Humanos 3* (pág. 9). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C.V.
- Coelho, F. (12 de 05 de 2021). *Significado de Retroalimentación*. Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/retroalimentacion/>
- Corbin, J. A. (12 de 05 de 2020). *Iván Pávlov: biografía de este referente del conductismo*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/biografias/ivan-pavlov>
- De Villa Real, D. (28 de febrero de 2012). *Pilares de la Educación Andragogica Según La UNESCO*. Obtenido de Blogspot: <http://metodosyestrategias.blogspot.com/2012/02/pilares-de-la-educacion-andragogica.html>
- Desconocido. (08 de 09 de 2009). *Andragogia*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/ghchlo/andragogia-1970231>
- Desconocido. (23 de 09 de 2015). *¿Por qué es tan importante el desaprendizaje para tus alumnos?* Obtenido de Tekman- Revolución y Aprendizaje: <https://www.tekmaneducation.com/blog/por-que-es-tan-importante-el-desaprendizaje-para-tus-alumnos/>

- Desconocido. (23 de 09 de 2015). *¿Por qué es tan importante el desaprendizaje para tus alumnos?* Obtenido de Tekman - Revolución y Aprendizaje: <https://www.tekmaneducation.com/blog/por-que-es-tan-importante-el-desaprendizaje-para-tus-alumnos/>
- Desconocido. (27 de 06 de 2017). *Así aprenden los adultos*. Obtenido de Learnig Legendario: <https://learninglegendario.com/aprendizaje-adultos/>
- Desconocido. (24 de 11 de 2021). *Conocimiento*. Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/conocimiento/>
- Desconocido. (s.f.). *Ciclo de aprendizaje*. Obtenido de Wolters Kluwer: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbF1jTAAASMjM2MjtbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAVJX8FDUAAAA=WKE#:~:text=El%20ciclo%20de%20aprendizaje%20experiencial,abstracta%20y%20la%20experimentaci%C
- Desconocido. (s/f). *¿Qué es la capacitación y por qué es importante que inviertas en formar a tus trabajadores?* Obtenido de Gestion.Org: <https://www.gestion.org/entorno-de-la-empresa/>
- Escalante, G. (05 de 05 de 2008). *APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de Blogspot: <http://giancarloescalante.blogspot.com/2009/06/aprendizaje-en-las-organizaciones.html>
- Fasce, E. (2 de 3 de 2006). *Andragogía*. Obtenido de Udec.cl: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/antiores/vol322006/esq32.pdf>
- García, J. (28 de Noviembre de 2016). *FUNDAMENTOS DE LA ANDRAGOGÍA (PEDAGOGÍA) Y ETAPAS DE LA ADULTEZ*. Obtenido de sites.google.com: <https://sites.google.com/site/laandragogiaenmividapersonal/semana-2-tema-2-fundamentos-de-la-andragogia>
- George, B., & Snell, S. (2009). Capacitación y Desarrollo. En B. George, & S. Snell, *Administración de Recursos Humanos* (pág. 784). México: Cengage Learning Editores, S.A de C.V., una compañía Cengage Learning, Inc. Corporativo Santa Fe.
- H, E. F. (2 de 3 de 2006). *Andragogía* . Obtenido de Udec.cl: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/antiores/vol322006/esq32.pdf>
- Hernández Sampieri , R. (2010). *Investigación documental*. México D.F.: McGraw-Hill.
- IEBSchool. (s/f). *El aprendizaje organizacional: cómo optimizar la gestión del conocimiento*. Obtenido de Iebschool: <https://www.iebschool.com/blog/aprendizaje-organizacional-rrhh-2-0/>
- Imaginario, A. (18 de 06 de 2013). *Significado de Utopía*. Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/utopia/>

- INCLUD-ED Consortium. (2011). Participación Educativa. En C. Europea, & D. General, *Actuaciones de éxito en las escuelas europeas*. (pág. 86). Madrid, España: Din Impresores, S.L. Obtenido de http://formacion.intef.es/pluginfile.php/213402/mod_imsdp/content/2/participacin_educativa.html
- Izquierdo, J. (13 de 11 de 2017). *El aprendizaje organizacional: cómo optimizar la gestión del conocimiento*. Obtenido de Fundacion Sofofa: <http://www.fundacionsofofa.cl/blog-fsff/el-aprendizaje-organizacional-como-optimizar-la-gestion-del-conocimiento>
- Jaureguiberry, E. (26 de 06 de 2002). *Capacitación y desarrollo profesional del personal*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/capacitacion-y-desarrollo-profesional-del-personal/>
- Jenid Duarte, M. (23 de 9 de 2015). *Desaprendizaje*. Obtenido de Tekman Education: <https://www.tekmaneducation.com/blog/por-que-es-tan-importante-el-desaprendizaje-para-tus-alumnos/>
- Junquera, C. (12 de 06 de 2017). *Apadrinamiento*. Obtenido de Ayuda en Accion: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/apadrinamiento/que-es-apadrinar-un-nino/>
- Knowles, M., & Holton F., y. (2001). *Andragogía; El Aprendizaje de los Adultos*. México: Mexicana.
- Martínez, E., & Sánchez, S. (s/f). *Clasificación de los métodos de enseñanza*. Obtenido de Los métodos de enseñanza: <https://educomunicacion.es/didactica/0031clasificacionmetodos.htm>
- Natura. (1 de 08 de 2016). *Comunidad de aprendizaje*. Obtenido de Comunidad de aprendizaje: <https://www.comunidaddeaprendizaje.com.es/el-proyecto>
- Navarro, J. (01 de Feb de 2016). *Qué es Andragogía*. Obtenido de Definicionabc: <https://www.definicionabc.com/historia/andragogia.php>
- Olivo, J. (s/f). *Andragogía: Un enfoque pertinente para la Capacitación*. Obtenido de Monografías.com: <https://www.monografias.com/trabajos87/andragogia-enfoque-pertinente-capacitacion/andragogia-enfoque-pertinente-capacitacion.shtml>
- Oviedo. (20 de 10 de 2002). *Las comunidades de Aprendizaje*. Obtenido de SISTEMAS DE TRABAJO CON LAS TICs EN EL SISTEMA EDUCATIVO Y EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES: <https://www.um.es/ead/red/6/comunidades.pdf>
- Peiró, R. (3 de 10 de 2017). *Mentoría*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/mentoriam.html>

- Peiró, R. (2 de 11 de 2020). *Proceso de aprendizaje*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-aprendizaje.html>
- Pérez Porto , J., & Gardey, A. (2020 Actualizado 2021). *Autoconocimiento*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/autoconocimiento/>
- Pérez Porto , J., & Merino, M. (2008). *Autoaprendizaje*. Obtenido de Definición de: <https://definicion.de/autoaprendizaje/#:~:text=El%20autoaprendizaje%20es%20la%20forma,el%20estudio%20o%20la%20experiencia.&text=Las%20personas%20que%20logran%20aprender%20por%20s%C3%AD%20mismas%20son%20conocidas%20como%20autodidactas.>
- Pérez Porto, J. (2019). *Andragogía*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/andragogia/>
- Rodríguez, Y. S. (4 de 07 de 2011). *Modelo de aprendizaje organizacional para organizaciones de información*. Obtenido de SciELO: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352011000300005
- Soroa, J. C. (9 de 10 de 2016). *EL APRENDIZAJE SOCIAL Y EMOCIONAL*. Obtenido de Blogspot: https://jcsoroa.blogspot.com/2016/10/aprendizaje-social-y-emocional_9.html
- Titulo. (01 de 11 de 2021). *Definición de Facilitador, ra*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/facilitador>
- Ucha, F. (5 de 2010). *Autodidacta*. Obtenido de Definicion abc: <https://www.definicionabc.com/general/autodidacta.php>
- Universidad Americana de Europa . (28 de 4 de 2020). *¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?* Obtenido de UNADE: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
- Universidad La Concordia. (28 de 5 de 2020). *3 TÉCNICAS DE APRENDIZAJE QUE PUEDES APLICAR EN ADULTOS*. Obtenido de Universidad La Concordia: <https://universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-aprendizaje/>
- Universidad la Concordia. (20 de 8 de 2020). *10 TÉCNICAS DE ENSEÑANZA ALTAMENTE EFECTIVAS*. Obtenido de Universidad la Concordia: <https://universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-ensenanza/>
- Universidad La Concordia. (20 de 8 de 2020). *10 TÉCNICAS DE ENSEÑANZA ALTAMENTE EFECTIVAS*. Obtenido de Universidad La Concordia: <https://universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-ensenanza/#:~:text=Aprendizaje%20cooperativo,problema%20que%20se%20les%20plantea.>
- Velasco Pastor, E. (s/f). *Apadrinar Concepto*. Obtenido de Definicion De: <https://definicionde.es/apadrinar/>

10. Anexos

10.1 Anexo 1. Fichas Bibliográficas

Ficha Bibliográfica	
Área	
Autor	
Título del libro	
Datos Editoriales	
Tema	
Subtema	
Cita	
Página	

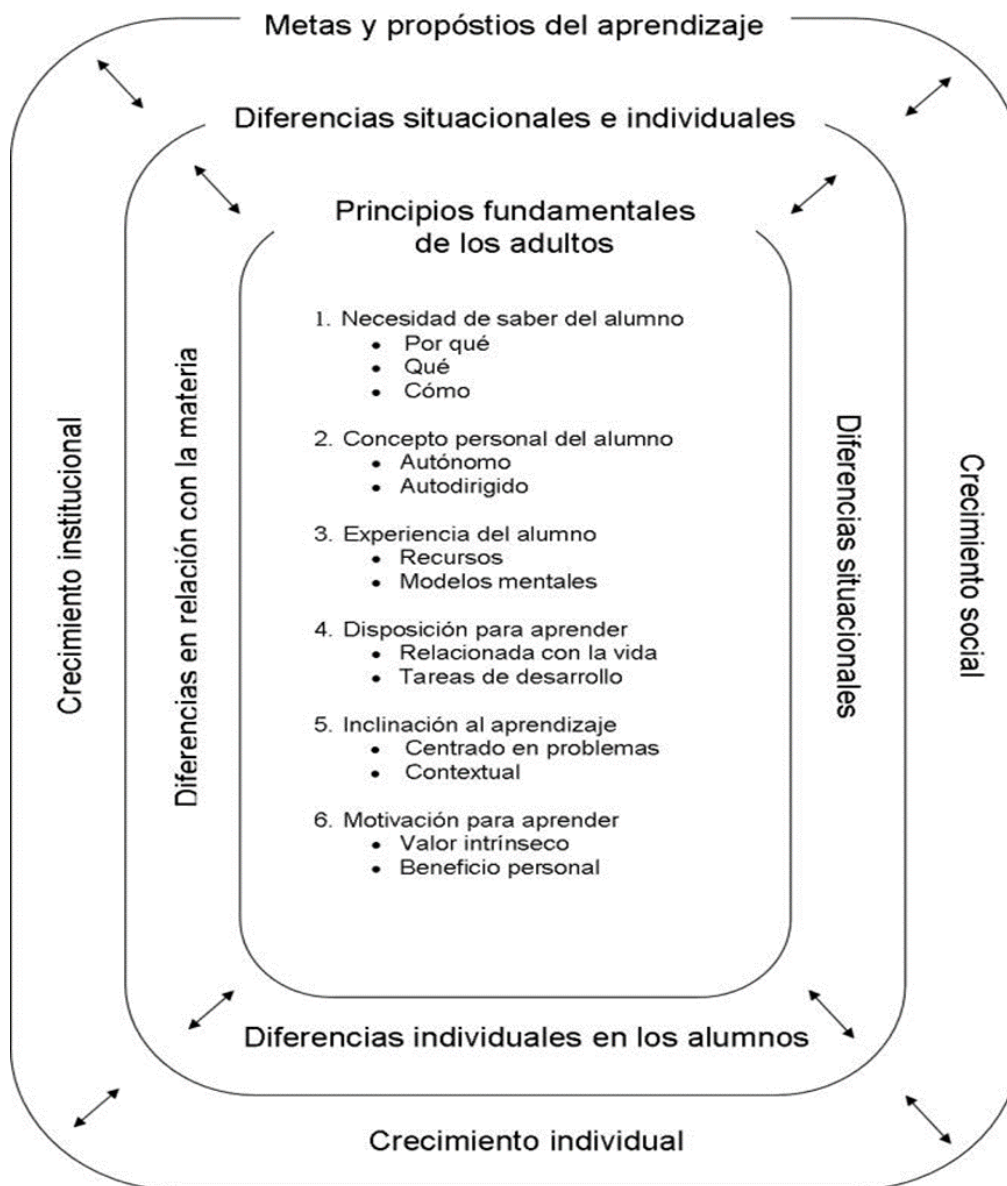
Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	Knowles; Malcolm S
Título del libro	Andragogía en Acción (Andragogy in action)
Datos Editoriales	1984, primera, San Francisco
Tema	Metodologías Didácticas para Adultos
Subtema	Andragogía
Cita	La primera referencia a este término aparece en el año 1833 en el libro “Las Ideas Educativas de Platón”, del profesor alemán Alexander Kapp, quien plantea que el aprendizaje no sólo tiene como fuente al profesor sino también a la auto-reflexión y a la experiencia de vida. Aun cuando Kapp no desarrolla una teoría, plantea la andragogía como una necesidad práctica para la educación de adultos.
Página	69

Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	Castillo Silva; Flavio de Jesús
Título del libro	Andragogía, Andragogos, y sus Aportaciones
Datos Editoriales	2018, Volumen 3, México
Tema	Metodologías Didácticas para Adultos
Subtema	Andragogía
Cita	“En 1920, Eugen Rosenback retomó el concepto al referirse a elementos curriculares propios de la educación para adultos; corresponde a Eduard Lindeman generar conceptos de la educación para adultos y en la formación del pensamiento de la educación informal”
Página	65

Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	George Bohlander; Snell Scott
Título del libro	Administración de Recursos Humanos
Datos Editoriales	2009, Cengage Learning Editores, S.A de C.V., una compañía Cengage Learning, Inc. Corporativo Santa Fe, México
Tema	Metodologías Didácticas para Adultos
Subtema	Capacitación y Desarrollo
Cita	La capacitación desempeña un papel fundamental en el cultivo y fortalecimiento de estas competencias, por lo que se ha convertido en parte de la columna vertebral de la implementación estratégica. Además, la rapidez con la que están cambiando las tecnologías requiere que los empleados se mantengan perfeccionando sus conocimientos, habilidades y capacidades (KSA, por sus siglas en inglés) para que puedan manejar los nuevos procesos y sistemas.
Página	784

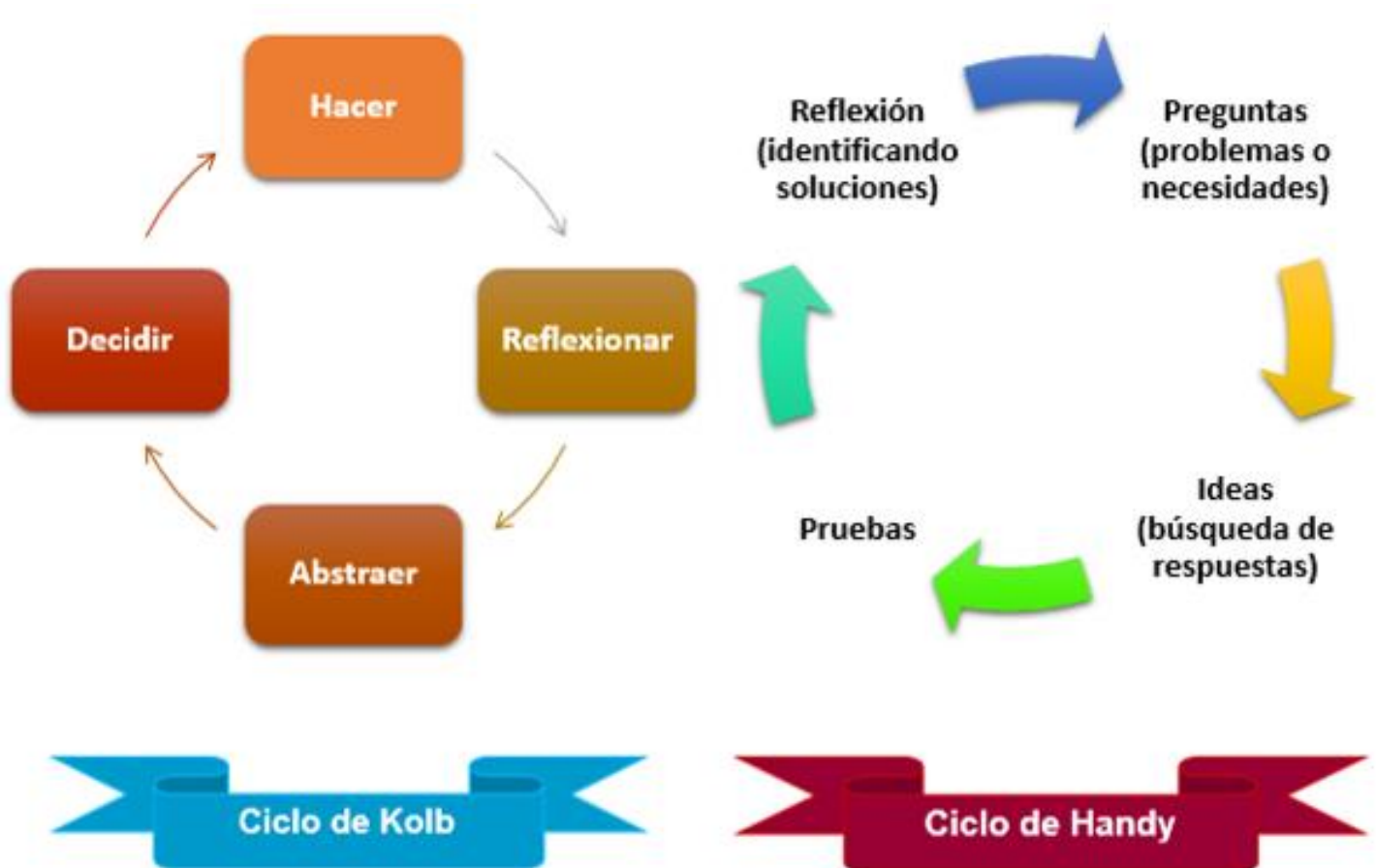
10.2 Anexo 2.

10.2.1 Modelo Propuesto por Malcolm Shepherd Knowles



Nota. Malcolm S. Knowles, (2006). *Propuesta de Modelo Andragógico*, Reproducida de (<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wDnnBzJ4LnIJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6521968.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=gt>)

10.2.2 Modelos de los Ciclos de Aprendizaje



Nota. Modelo de David Kolb (1976-1985) y de Charles Handy (1995). Modelos de los Ciclos de Aprendizaje, Adaptada de (<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9121/tesis199.pdf?sequence=3>)



Guatemala, 10 de abril de 2023

Señores

Universidad Galileo

IDEA

Presente.

Por este medio de la presente YO Emely Simar Ospina Galdámez que me identifico con número de carné 18008559 y con DPI 2505766190101 actualmente asignado (a) en la carrera:

Licenciatura en Tecnología y Administración y Desarrollo de Recursos Humanos

"Autorizo al Instituto de Educación Abierta (IDEA) a la publicación, en el Tesario virtual de la Universidad, de mi proyecto de Graduación titulado:"

"Los Métodos de Educación de Adultos y su Inserción en la Capacitación Organizacional"

Como autor (a) del material de la investigación sustentada mediante el protocolo de IDEA. Expreso que la misma es de mi autoría y con contenido inédito, realizado con el acompañamiento experto del coordinador de área y por tanto he seguido los parámetros éticos y legales respecto de las citas de referencia y todo tipo de fuentes establecidas en el Reglamento de la Universidad Galileo

Sin otro particular, me suscribo.

F. _____