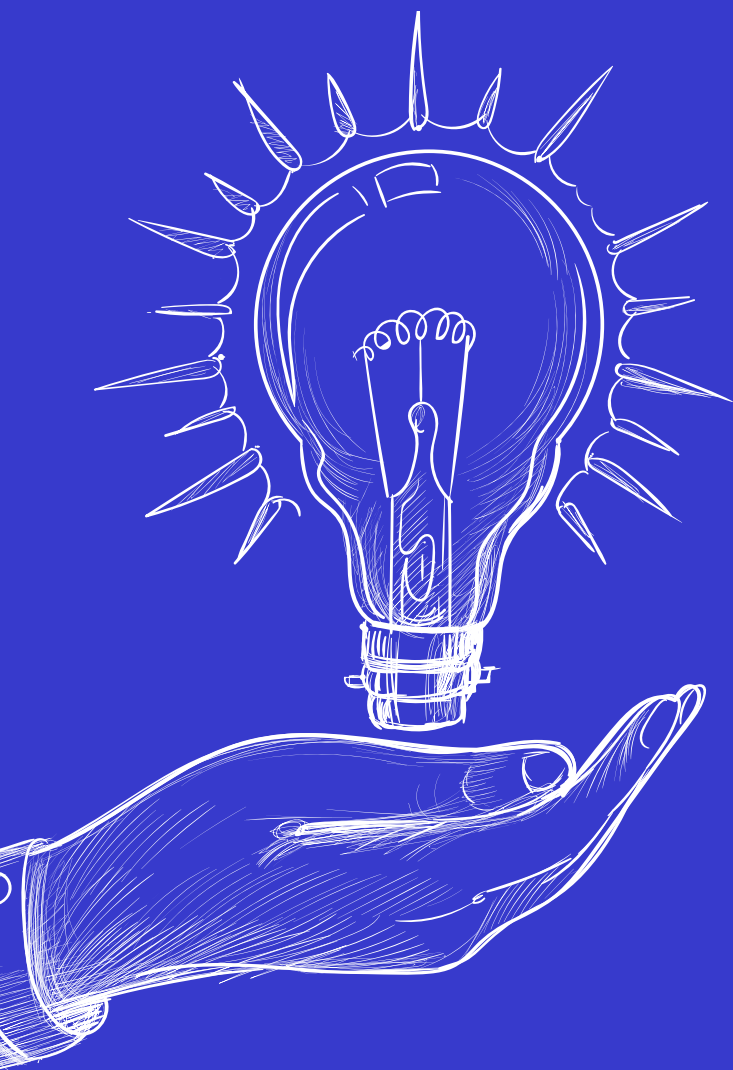


La andragogía en las organizaciones

Andragogy in Organizations



Dr. Jaime Enrique Mayorga Robles

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2151-9065>

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez,

Caracas, Venezuela

educticscr@gmail.com

Cómo citar este artículo:

Mayorga, J. (2025) La Andragogía en las organizaciones. Revista REGENERATIO, 4(1). Pág. 102-116. <https://doi.org/10.55924/ucireg.v4i1.42>

Resumen - En medio de la rápida evolución tecnológica y la obsolescencia constante del conocimiento, la educación ya no se limita a las primeras etapas de la vida pues, la sociedad actual demanda un aprendizaje a lo largo de toda la vida para lograr adaptarse a los cambios del mercado laboral. Por tanto, el artículo se refiere a conceptos claves como la andragogía y el acto andragógico que se destacan como relevantes en la educación permanente de adultos, pues mientras el primer concepto clave ofrece herramientas y estrategias específicas para diseñar experiencias de aprendizaje significativos, el segundo se ubica en la interacción entre el facilitador y el adulto aprendiz. Además, el artículo enfatiza sobre la importancia de la sinergia en las organizaciones, en medio de un mundo cada vez más colaborativo, cuya capacidad de trabajar en equipo y aprovechar las fortalezas individuales se han vuelto esenciales para lograr mejores resultados. En resumen, el artículo presenta una visión integral de cómo la educación permanente, la andragogía, el Acto andragógico y la sinergia en las organizaciones contribuyen a crear un entorno de aprendizaje continuo y colaborativo, preparando a las personas para enfrentar los desafíos de la sociedad del conocimiento. Se espera que este artículo sea una base sólida para motivar al lector a una exploración más profunda de estos conceptos.

Palabras clave: educación permanente, andragogía, acto andragógico, sinergia en las organizaciones.

Abstract - In the midst of rapid technological evolution and the constant obsolescence of knowledge, education is no longer limited to the early stages of life. Today's society demands lifelong learning to adapt to changes in the labor market. Therefore, the article addresses key concepts such as Andragogy and the Andragogical Act, which stand out as relevant in lifelong adult education. While the former provides specific tools and strategies to design meaningful learning experiences, the latter focuses on the interaction between the facilitator and the adult learner. Additionally, the article emphasizes the importance of synergy within organizations in an increasingly collaborative world, where the ability to work as a team and leverage individual strengths has become essential to achieving better results. In summary, the article presents a comprehensive view of how lifelong education, andragogy, the andragogical act, and synergy within organizations contribute to creating

a continuous and collaborative learning environment, preparing individuals to face the challenges of the knowledge society. It is hoped that this article will serve as a solid foundation to motivate readers to further explore these concepts.

Keywords: Lifelong learning, andragogy, andragogical act, organizational synergy.

Introducción

A causa de un vertiginoso ritmo de la era digital, la gestión de la tecnología de la información ha permeado todos los aspectos de la vida, a la vez que su rápida obsolescencia, provocan una constante renovación y hacen necesario que la formación se desarrolle no solo en las primeras etapas de la vida, como la infancia, la adolescencia y la juventud, sino que continúe a lo largo de toda la vida de los individuos.

Por tanto, la sociedad del conocimiento, caracterizada por la producción, distribución y utilización del conocimiento, ha transformado radicalmente la forma de vivir, de trabajar y relacionarse y en este contexto, conceptos como la educación permanente, la andragogía, el Acto andragógico y la sinergia en las organizaciones cobran una relevancia innegable.

En esa misma dirección, la educación permanente, entendida como un proceso continuo de aprendizaje a lo largo de toda la vida, se presenta como una respuesta a la obsolescencia de los conocimientos en un mundo en constante cambio y se vuelve imprescindible para que la persona se mantenga actualizada en un entorno laboral cada vez más dinámico y exigente.

Por su parte, la andragogía se enfoca en el aprendizaje de adultos, y ofrece un marco teórico y práctico para diseñar experiencias de formación significativas y pertinentes, ofreciendo estrategias y metodologías específicas para facilitar su proceso formativo.

También, el acto andragógico, como unidad básica de la andragogía, se refiere a la interacción entre el facilitador y el participante como adulto aprendiz, y es clave para el éxito de cualquier proceso educativo, donde el conocimiento se construye de manera colaborativa y contextualizada.

Además, es fundamental considerar la sinergia en las organizaciones que en un entorno cada vez más colaborativo, la capacidad de trabajar en equipo y aprovechar las fortalezas individuales se ha vuelto esencial. La sinergia permite que el resultado conjunto sea mayor que la suma de las partes, generando un valor agregado para las organizaciones y para la sociedad en su conjunto.

En síntesis, la educación permanente, la andragogía, el acto andragógico y la sinergia en las organizaciones, llegan a contribuir en la creación de un entorno de aprendizaje continuo y colaborativo, donde los individuos pueden desarrollar las competencias necesarias para enfrentar los desafíos de la sociedad del conocimiento.

Por lo tanto, este artículo tiene como propósito brindar una visión integral de estos temas y en los siguientes apartados se profundizará en cada uno de los conceptos ya mencionados.

La educación permanente

Habiendo establecido el contexto de una sociedad en constante evolución, a continuación, se profundiza

en uno de los pilares fundamentales de este nuevo paradigma: la educación Permanente.

Por un lado, Castillo (2023) señala que el concepto de la educación permanente "...fue acuñada por el Dr. Félix Adam y que la UNESCO la tradujo como la educación a lo largo de la vida, misma que promueve a que la educación no solo quede en la finalización de algún nivel de estudios, ya sea de pre o posgrado, sino que se abra hacia aspectos profesionales, académicos y de ocio;" (p.1).

En relación con la educación permanente, también Adam (2014) ilustra el contexto que se dio sobre esa demanda educativa que estaba conformada: "...por una amplia diversidad de sujetos que correspondían a categorías socioeconómicas que iban desde el campesino segregado y excluido del sistema, el vendedor informal, el trabajador asalariado, el desempleado, el profesional de clase media, el estudiante universitario, hasta el adulto mayor jubilado.

A esta disparidad de sujetos también se agregaron otra gama de individuos diferenciados por la diversidad racial, social, cultural, religiosa, cronológica, étnica y de género, que vinieron a conformar nuevas identidades, donde viejos, jóvenes, hombres, mujeres, negros, blancos, indígenas, campesinos, obreros, emigrantes, desplazados, impedidos, católicos, protestantes, entre muchos otros, reclamaban su derecho a ser

educados. Esta situación hace que la UNESCO (1963) se pronuncie: El acceso a la educación y a la cultura debe efectuarse sin discriminación de raza, sexo, nacionalidad o religión, para contribuir así a la perfecta igualdad de derechos de mujeres y hombres en todos los sectores de la vida social. (p.29)" (p. 18-19).

En esa misma dirección, la UNESCO en la publicación "Enfoque de Aprendizaje a lo Largo de toda la vida" se refiere a las implicancias de la política educativa de toda América Latina y el Caribe" (2020) y ratifica que: "El Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (ALTV) es un concepto que ha venido rondando el mundo de la educación desde los 1960s.

En los 1990s logró notoriedad a raíz del Informe de la Comisión Internacional sobre la educación para el Siglo XXI, más conocido como Informe Delors (1996). Hoy recobra visibilidad en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: "Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos".

Se reconoce asimismo el papel del ALTV en el conjunto de la Agenda 2030, como componente transversal de todos los ODS. La UNESCO plantea el ALTV como un nuevo enfoque y un nuevo paradigma para la educación en el siglo XXI." (p.8).

Por lo tanto, el ALTV definido así por la UNESCO reconoce el aprendizaje como un continuo a lo largo de la vida – desde el nacimiento hasta la muerte – y a lo ancho de la vida - en entornos de aprendizaje formales, no-formales e informales, con lo cual se retoman y reconocen las palabras de Félix Adam, a quien se le recuerda por su petición y haber logrado ante ese organismo, cambiar la expresión “educación continua por educación permanente.”

(Adam, E. 2014, p.45), y quien tuvo la visión de que: “el hombre es un ser en siendo, nunca deja de aprender y de ser..., es un proyecto que se construye día a día y se transforma conforme al componente energético de su esencia.” (Adam E. 2014, p.28).

En resumen, el ALTV implica reconocer la importancia del aprendizaje dentro y fuera de las aulas tanto presenciales como digitales, donde la edad no es una limitación por lo que cualquiera es buena para aprender.

En consecuencia, se deberán realizar cambios profundos en la manera convencional de entenderla tanto por parte de los actores participantes como de los mismos que la faciliten.

La andragogía

Si bien la educación Permanente establece un marco general para el aprendizaje a lo largo de la

vida, la andragogía se centra específicamente en las características y necesidades de los adultos en este proceso y proporciona las herramientas y estrategias para diseñar experiencias de aprendizaje significativas para los adultos.

Al mismo tiempo, la andragogía es el término con la que se denomina la educación de las personas adultas y se deriva del griego “andrós”, que significa hombre, y “agogos” o guía y/o líder, utilizado en primera instancia en 1833 por Alexander Kapp (1799-1869) con la que destacaba las actividades de formación profesional de los adultos en alusión a las prácticas usadas por Platón con sus estudiantes.

En relación con la definición de “adulto”, el autor se decanta por la de Ubaldo (2009) citando a Lujdojoski quién plantea que: “Adulto es el hombre considerado como un ser en desarrollo histórico y el cual, heredero de su infancia, salido de la adolescencia y en camino hacia la vejez, continúa el proceso de la individualización de su ser y su personalidad.” (p.23).

Además, Ludojoski (1986: 20-26 y 31) relaciona el concepto de adulto con la aceptación de responsabilidades, el predominio de la razón, el equilibrio de la personalidad, la evolución psicofísica de su estructura morfológico corporal, así como de sus sentimientos y pensamientos y la asimetría como nota típica del adulto en la plenitud. (Ubaldo, 2009, p.23).

Con base a lo anterior, se destaca a los teóricos educativos, Malcolm Knowles (1972), quien lo introdujo como un enfoque alternativo a la pedagogía tradicional a la vez que propuso procesos diferentes de aprendizaje para que los facilitadores orientaran el aprendizaje de los adultos y a Eduard C. Lindeman quien suma sus aportes al ámbito de la educación informal de los adultos.

Más recientemente y desde un enfoque antropológico, se instrumenta el empleo agógico de la andragogía para la educación del adulto tal como Alcalá (1999) se refiere a ella mencionando a Malcolm Knowles, quien en su conceptualización señalaba a la andragogía como arte y ciencia para ayudar a aprender a los adultos.

En la actualidad, a las personas adultas se les ubica a partir de “dieciocho (18) años de edad” (Alcalá, 2009, p.45) y sobre lo mismo Castillo (2017) destaca que:

“...los estudios y publicaciones de los Dres. Knowles y Adam a principios de la década de los 70 en el siglo pasado, demostraron la existencia de otra ciencia que tiene que ver directamente con la educación entre adultos: la andragogía. Esta nueva ciencia, que tiene como objeto de estudio al adulto en situación de aprendizaje, de acuerdo al Dr. Adam citado por Castillo (2016), la sociedad, a través de la educación en los primeros años de vida del ser humano intenta hacer a sus futuros ciudadanos a imagen e intereses propios, pero, al hablar de adultos, “...trata no ya de

una educación a imagen de una sociedad, sino de otra que responda a los intereses del educando, de una educación de hombre en función de su racionalidad humana” (Adam citado por Castillo, 2016, p. 7).” (p. 2).

En consecuencia, adquiere vital importancia reconocer los alcances propuestos por el padre de la andragogía Latinoamericana Dr. Félix Gregorio Adam Estévez citado por Illas (2012) y que se listan a continuación:

- a. Supone que el interés de los estudiantes debe ser “capturado”, o ellos no atenderán las sesiones de aprendizaje.
- b. Reconoce que el auto-concepto de un adulto es aquel de una persona madura, independiente, capaz de autodirección.
- c. Visualiza al estudiante como poseedor de una relación recíproca con el profesor y con otros estudiantes.
- d. Ve la experiencia de la vida de los adultos como vasta, variada y que contribuye ricamente al proceso de aprendizaje.
- e. Ve los conocimientos acumulados y la experiencia de la vida de todos los estudiantes, así como los del profesor, como recursos valiosos para aprender.
- f. Permite al estudiante seleccionar los contenidos y el proceso de aprendizaje; los contenidos y el proceso están basados en los intereses y necesidades individuales.
- g. Ve a la educación como un proceso para “resolver problemas” en el presente, para hacer algo relevante a la situación actual del estudiante (El “problema” puede ser simplemente un deseo de obtener mayor información acerca de, o destreza en, alguna materia.)

- h. Visualiza la función básica del profesor (o capacitador) como la de guiar el proceso de aprendizaje, pero no la de controlar la conducta en la mayoría de los aspectos.
- i. Tiene gran preocupación por cómo el educando se siente acerca del contenido, así como del proceso de aprendizaje, y considera los sentimientos positivos como importantes para la retención del aprendizaje.
- j. Considera al educando como que está continuamente evaluando la utilidad del aprendizaje pasado y evaluando su propia necesidad de futuros aprendizajes. (p.74).

Igualmente, el autor coincide con Ubaldo (2009) en su afirmación en que la andragogía como disciplina científica debe fundamentarse en el estudio y análisis del hecho andragógico.

En esa misma dirección, Porras (2015) (citando a Ubaldo, 2009, p.15) a continuación menciona cinco importantes fuentes Andragógicas: Filosófico-institucional, Epistemológico-profesional, Político-normativa, Sociocultural y Psicopedagógica, que son relevantes porque ilustran correctamente el modelo Andragógico.

a. Filosófico institucional: analiza las ideas principales que sustentan la educación. Se ve al adulto como un ser que puede crear su propio conocimiento, ya que son agentes de cambio con capacidades. El adulto “Aprende debido a que quiere aprender para transformar su situación personal y social” (Ubaldo, 1997. p.18).

También el autor analiza el hecho de que “la andragogía responsabiliza al adulto de sus aprendizajes” (p.18), es decir, considera que los intereses y necesidades del adulto deben ser tomados en cuenta a la hora de plantear y de recibir los aprendizajes. Pero esto debe tomar en cuenta los avances que cada día se generan en el mundo a nivel tecnológico. Cada institución adopta los fundamentos que los van a regir durante el proceso andragógico.

b. Epistemológico-profesional: La andragogía se fundamenta, de acuerdo con Ubaldo (1997), en el campo de la disciplina científica, como proceso educativo integral y como actividad profesional. En donde se distingue, según este autor, la diferenciación entre un niño y un adulto en cuanto a la educación, así como las maneras de enseñanza para el primero y de aprendizaje para el segundo.

c. Político-normativo: en este aspecto entran las políticas de la UNESCO, así como los fundamentos de la educación para toda la vida, o educación permanente, además de las políticas, normas y reglas de cada institución educativa. La UNESCO ha llegado a la conclusión de que: La educación de adultos debe contribuir a satisfacer las necesidades diversas de los adultos. La formación económica, social, cultural y política de los adultos debe efectuarse a partir de sus actividades cotidianas y de sus necesidades fundamentales (UNESCO 1997, p. 34). La educación para las personas adultas debe, en lo posible, ajustarse a sus necesidades, actividades y costumbres, porque de

esta forma se puede lograr que esta población pueda obtener provecho de la educación.

d. Sociocultural: es en relación con el tipo de ambiente en el cual se desarrolla el estudiantado, ya que este es condicionante para forjar su desarrollo como ser integral, en donde se debe tomar en cuenta el cambio tecnológico, avances en la ciencia y en lo que respecta a la educación. Toma en cuenta el aporte de la educación permanente.

A continuación, Rotta (2015) resume los principios de la andragogía como sigue:

1. El adulto está dotado de conciencia crítica y su postura proactiva o reactiva está directamente relacionado con el tipo de conciencia predominante.
 2. Compartir experiencias es fundamental para los adultos.
 3. La relación educativa se basa en la interacción entre el facilitador y el participante en un ambiente de libertad en que haya aprendizaje mutuo.
 4. La clave de la motivación de un adulto es la negociación sobre su interés por participar en el aprendizaje.
 5. El aprendizaje es el centro de actividades de participantes adultos.
 6. Decidir sobre lo que será aprendido debe ser decidido por el participante adulto porque es el agente de su aprendizaje.
 7. El proceso de aprendizaje implica la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.
 8. El orden del proceso de procesamiento del aprendizaje de adultos es: conciencia (motivación), investigación (estudio), discusión (aclaración), experimentación (práctica), conclusión (convergencia) y compartir (sedimentación).
 9. El mejor elemento motivador del adulto es la experiencia, por tanto, el entorno de aprendizaje debe permitir libertad y animarlos a hablar sobre sus historias, ideas, opiniones, entendimientos y conclusiones.
 10. La esencia de la relación educativa entre adultos es el diálogo.
 11. Las cosas deben ser discutidas y experimentadas, la praxis de la educación se basa en la reflexión y la acción.
 12. Quién tiene la capacidad de enseñar al adulto es sólo Dios porque sólo Él es quien conoce las profundidades de la persona y su necesidad real. Facilita el aprendizaje.
 13. Un maestro tradicional no hace que el adulto se sienta inferior y, por lo tanto, dificulta el aprendizaje.
 14. La educación bancaria puede provocar una relación negativa entre adultos, pues siente opresión ante el formador. (p.36-37).
- En resumen, en la andragogía, el papel del facilitador es más de acompañamiento y guía para los participantes

adultos en aprendizaje colaborativo y estos principios contribuyen a la comprensión de cómo los pilares de la andragogía se pueden aplicar en ambientes de aprendizaje y porqué son fundamentales en este estudio.

El acto andragógico

Para comprender mejor cómo se aplica la andragogía en la práctica, es necesario analizar el acto andragógico, que constituye la unidad básica de este proceso educativo donde aplican los principios y se da la interacción concreta entre el facilitador y el adulto aprendiz.

En primera instancia, el autor se manifiesta de acuerdo con Ramírez, quien citando a Velásquez (2009) señala que, al realizar el abordaje de la temática de la andragogía, se requiere enfatizar que el acto de enseñar no existe, ya que el aprendizaje del participante andragógico no se fundamenta en la verticalidad del modelo pedagógico tradicional y mucho menos en el hecho de que sólo el facilitador es el responsable del proceso de aprendizaje. (2015, p.16).

En segunda instancia, coincide ampliamente con Castillo (2017), en que la andragogía es la ciencia para todos los adultos en situación de aprendizaje y no solamente para aquellos que están en procesos formativos en el aula y que además como facilitador del acto andragógico, ocupan ser capacitados y/o actualizados al respecto. Siendo bajo esta premisa, la función del facilitador, la de orientar y sobre todo favorecer los procesos que

tienen lugar en quien se efectúa el aprendizaje, o sea en el participante.

En tercera instancia, el acto andragógico es el quehacer educativo con los adultos, permite la participación creativa de todos, la mutua cooperación y colaboración representada en un proceso de coexistencia e independencia recíproca, por lo tanto los lugares en los que realiza el acto andragógico no suelen ser sólo las instituciones de educación formal, sino también donde se requiere la capacitación y actualización de los recursos humanos de cualquier tipo de organización fuera de la académica.

En ese sentido, Adam, E (2014), destaca que para Adam (1977):

...la constitución de la andragogía en una ciencia, implicaba ordenar, clasificar e interpretar hechos que condujeran al establecimiento de un cuerpo de principios básicos que orientaran su aplicación racional en el campo que es su objeto de estudio. El punto de partida para la constitución de la andragogía como ciencia, según las investigaciones realizadas por él, es la delimitación de su objeto de estudio, es decir, el hecho andragógico; de allí que afirmara en 1977:

“En lo educativo hay un hecho tan dinámico, real y verdadero como el hecho pedagógico, es el hecho andragógico. En el hecho pedagógico intervienen factores biológicos, históricos, antropológicos,

psicológicos y sociales; igualmente, en el hecho andragógico los mismos factores y otros, como son: los ergológicos, económicos y jurídicos, condicionan la vida del ser humano.” (p. 47).

Por esa razón, la praxis andragógica, que se deriva de sus fundamentos teóricos, está dirigida a los problemas teleológicos de la educación de Adultos, al currículo, a la metodología de sus procesos, a la organización del trabajo docente, a la formación de andragogos, a los sistemas de evaluación y a los recursos de aprendizaje, entre muchas otras cosas, que conformarían una política andragógica al servicio de la educación de adultos. (Adam, E. 2014, p.102 -103).

Sinergia en las organizaciones

Si bien el acto andragógico se centra en la interacción individual, la sinergia juega un papel crucial y permite explorar cómo el aprendizaje puede potenciarse a través del trabajo en equipo y la colaboración organizacional.

Al respecto, en 1986 Adam formuló su teoría de aprendizaje del adulto que denominó Teoría Sinérgica o del Esfuerzo Concentrado, dirigida a dar interpretación a la real expresión de la conducta psicológica y social del adulto frente a una situación de aprendizaje.

Adams afirmaba que el esfuerzo concentrado que exige la disposición de aprender en los adultos, requiere de reacciones psíquicas, afectivas y motoras asociadas

a conductas percepto-atentivas que solo podían ser apreciadas en actividades de aprendizaje organizadas bajo un modelo andragógico. (Adams, E., 2014).

En esa dirección, Castillo (2023) señala que, si bien la andragogía se puede considerar como una alternativa “natural” en la formación entre adultos y que de “hecho, la definición de andragogía en su versión corta sería: “ciencia y arte que tiene como objeto de estudio al adulto en situación de aprendizaje”, no obstante, su incursión en el ámbito organizacional aún es terreno virgen.

En consecuencia, es un desafío adentrarse en este campo y explorar los conceptos de “organización” y “sinergia” en el marco de la andragogía tal como lo plantea la Teoría del Esfuerzo Concentrado de Adam. En ese sentido, Robbins (2013) se refiere a la organización como “un grupo de personas que trabajan juntas de manera estructurada para alcanzar una meta o conjunto de metas específicas.” (p. 6).

Ciertamente, las organizaciones están integradas por individuos que se esfuerzan en una labor de conjunto con el fin de crear valor agregado y con el cual esperan satisfacer las necesidades del entorno de la comunidad de su interés, son unidades sociales diseñadas para lograr objetivos específicos a través de la coordinación de los esfuerzos de un grupo de personas (Chiavenato, 2007), quienes al realizar sus tareas interactúan

administrativamente con el fin de alcanzar el propósito de su misión organizacional.

En consecuencia, de acuerdo con el contexto anterior, las organizaciones se caracterizan porque se integran con un propósito específico y objetivos que unen a todos sus miembros, guían todas sus acciones y tienen una estructura interna definida para todas las diferentes relaciones y responsabilidades y, además, cuentan con una variedad de recursos tecnológicos, materiales, financieros y humanos para el logro de sus objetivos finales.

Por esto, toda organización se caracteriza por tres elementos comunes: tiene propósito, trabajan personas y se desempeñan dentro de una estructura deliberada. Por tal motivo, son vitales en toda organización, la comunicación, la colaboración y la dinámica entre los miembros que es elemental para la adaptación con su entorno laboral.

Naturalmente, la ciencia que estudia científicamente el trabajo en sí, en cuanto a sus presupuestos, condiciones, organización, relaciones, desarrollo, rendimiento y valoración es la Ergología que según Mercaba (s.f.) tiene las raíces etimológicas griegas ergon que significa acción, obra, trabajo empresa, y logos, palabra, discurso, razón, tratado. (Castillo, 2023).

Adicionalmente, cuando las organizaciones cuentan con líderes transformacionales capaces de crear un cambio

positivo en sus seguidores y en las organizaciones que dirigen (Avolio, 2009), se puede afirmar que, además, son entidades inteligentes y fundamentales para el desarrollo de toda sociedad, porque permiten la producción de bienes y servicios, una generación de nuevos conocimientos, realizar innovaciones e ir más allá de la mera satisfacción de las necesidades de las personas.

Por otro lado, el autor coincide con López, en que los adultos generan y acumulan capital porque tienen la posibilidad de transferir el conocimiento a otros, pero si y sólo si, la organización cuenta con una capacitación eficiente, objetiva, clara y aplicable en los procesos de la vida laboral cotidiana, para lograr mantener un sistema de información confiable sobre la mano de obra calificada, facilitar los procesos de reclutamiento, selección y cumplimiento con los objetivos de productividad, calidad y aprovechamiento óptimo de los recursos, a lo que se denomina cultura organizacional para la competitividad y la innovación del talento de sus recursos humanos. (2011).

Por consiguiente, partiendo de que las organizaciones son sistemas vivos e inteligentes y donde el elemento humano es estratégico, es entonces comprobable que tienen la capacidad de aprender de su propio quehacer, gracias a que la capacitación se visualiza como una herramienta estratégica para los cambios en las organizaciones.

En efecto, es aquí donde interviene el elemento “facilitador” quien capacita y orienta respetando las características del adulto, está consciente de su papel, tiene claro las necesidades de aprendizaje del adulto participante, facilita las experiencias de aprendizaje y entiende que el adulto es capaz de su autoevaluación en un clima organizacional de aceptación, reconocimiento y participación mutua para que el adulto pueda expresarse y compartir con respeto todas sus experiencias orientadas hacia el logro de los objetivos.

Por otro lado, “la sinergia se produce cuando dos o más entidades trabajan juntas para crear algo nuevo que ninguna de ellas podría haber creado por sí sola.” (Wheatley, 2006, p. 19). En esta misma dirección, las capacitaciones de las organizaciones se pueden apoyar en la teoría de la sinergia de Adam, que se fundamenta en la naturaleza psicobiológica de los adultos, caracterizada por los principios de horizontalidad y participación, cuyo proceso sinérgico está sustentado por el principio de que el todo o globalidad es superior a la suma de las partes. Por lo tanto, la aplicación de este principio holístico e integrativo, se direcciona de manera individual y colectiva a la vez. (Adam, E. 2014).

Por estas razones, se destacan los principios de la andragogía de Adam y entre ellos la colaboración, es la base de la sinergia porque cuando los individuos trabajan juntos de forma interdependiente, pueden lograr más

de lo que podrían hacer por sí solos, lo que implica compartir información, conocimientos y habilidades, así como coordinar esfuerzos y responsabilidades. (Argyris, 2022).

Del mismo modo, el trabajo en equipo, es esencial para el éxito y ningún individuo puede lograr grandes cosas como lobo solitario, lo que además requiere de compartir información, conocimientos y habilidades, así como coordinar esfuerzos y asumir responsabilidades propias y mutuas en un ámbito de comunicación y coordinación efectiva. (Katzenbach y Smith, 2003).

Sin embargo, desafortunadamente, el ciclo de aprendizaje en la educación del siglo XXI no ha trascendido de la pedagogía tradicional a las miradas agógicas (Pedagogía, Hebegogía, Paidología, Gerontagogía, Antropogogía o Antropagogía, (Castillo, 2016), andragogía y Ergología, Paragogía y Heutagogía) del conocimiento. Incluso cabe lamentarse que, en el proceso de aprendizaje de la era digital, no está siendo aprovechado todo el potencial en las instancias de capacitación de las organizaciones, que se podrían ver maximizadas por las tecnologías, las redes sociales y rol protagónico del participante, como una opción para pensar en los procesos expresivos de la interpretación de las dificultades de la vida del ser humano. (Mujica, 2022).

Conclusión

En un mundo caracterizado por la constante evolución y la obsolescencia del conocimiento, la educación permanente se erige como una respuesta necesaria para enfrentar los desafíos del siglo XXI. En esa misma dirección, la andragogía, a su vez, proporciona un marco teórico sólido para diseñar experiencias de aprendizaje significativas para los adultos, el acto andragógico, como expresión concreta de estos principios, nos muestra la importancia de la interacción y la colaboración en el proceso educativo y la sinergia nos invita a trascender el individualismo y a trabajar en conjunto para alcanzar resultados superiores.

Por estas razones, es hora de pasar de la teoría a la práctica y transformar las organizaciones en espacios que fomenten el aprendizaje a lo largo de toda la vida, con el aporte de la educación permanente, la andragogía y la sinergia en las organizaciones que indiscutiblemente son la respuesta integral a los desafíos del aprendizaje en la era digital. En este sentido, invertir en el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (ALTV) no es solamente una opción, sino más bien una necesidad imperante para lograr construir sociedades más resilientes y fundamentadas en el conocimiento.

Referencias

- Adam, E. (2014). El pensamiento andragógico de Félix Adam y su trascendencia en la educación universitaria de América Latina y el Caribe. Ediciones del Rectorado. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Venezuela.
- Alcalá, Adolfo. (2009). andragogía: Ciencia y Arte de la educación de personas adultas. Universidad Nacional Abierta (UNA). Ediciones Especiales de la Dirección de Investigaciones y Postgrado. Venezuela.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (2002). Organizational learning II: Theory, method, and practice. Addison-Wesley Publishing Company.
- Castillo Silva, Flavio de Jesús. (2016). Félix Adam Padre de la andragogía en Latinoamérica. Compilación. Primera edición. México.
- Castillo Silva, Flavio de Jesús. (2017). El Proceso de Orientación-Aprendizaje. Revista Otras Voces en Educación. Diciembre 10, 2017. <https://otrasvoceeneducacion.org/archivos/260042>.
- Castillo Silva, Flavo de Jesús. (2023). Ergología y andragogía. Revista Otras Voces en a Educación (México), Marzo 17, 2023, <https://otrasvoceeneducacion.org/archivos/404149>
- Chiavenato, I. (2007). Administración: teoría, proceso y práctica. McGraw-Hil Interamericana.
- Illas, W. Fundamentos epistémicos desde el hacer-ser del educador de adultos. Revista ciencias de la educación, N°.40, 2012, 159-180. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n40/art08.pdf>
- Katzenbach, J. R. and Smith, D.K. (1993), The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organisation, Harvard Business School, Boston, <https://www.praxisframework.org/es/library/katzenbach-and-smith>
- Knowles, M. S. (1984). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- López Bautista, A. W. (2011). La andragogía y la importancia en la capacitación del recurso humano en las empresas [Mensaje de blog]. <https://www.gestiopolis.com/la-andragogia-importancia-capacitacion-recurso-humano-empresas/>
- Maxwell, J. (2024) The 16 Undeniable Laws of Communication [Video] https://m.youtube.com/watch?v=pJKc5K_K6QE
- Mujica, R. (2023). El Metaverso como un Escenario Transcomplejo de la Tecnoeducación. Revista Tecnológica Educativa Docentes 2.0. 13(1), 20-28. <https://doi.org/10.37843/rted.v13i1.268>
- Porrás Zamora, Liana. (2015). Caracterización de las estrategias andragógicas aplicadas en la enseñanza de la asignatura de matemáticas en el equipo docente de I y II Ciclo de la Educación General Básica, del CINDEA de Penshurst Valle La Estrella, Limón, durante el I semestre 2015. Tesis. Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (UNED).
- Ramírez Lárraga, Alicia (2015). Formación docente en andragogía del personal de Enfermería que ejerce la docencia: una propuesta educativa en Ciudad Valles, S.L.P. durante el periodo del 2014. Tesis Doctorado en Educación. Universidad Virtual Hispánica de México. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://bdigital.uvhm.edu.mx/wp-content/uploads/2020/05/Alicia-Ramirez-Larraga.pdf&ved=2ahUKEwiJvvKfpLSIAxWWvokEHWAKFMgQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw25vZJYL2_GVqmFgr52DeI_
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15a ed.). Pearson Educación.
- Ubaldo, S. (2009). Modelo Andragógico Fundamentos. Serie: Diálogos y Perspectivas del diseño Curricular. Universidad del Valle México. México. D.F. https://www.academia.edu/4306467/Modelo_Andrag%C3%B3gico_FUNDAMENTOS_Direcci%C3%B3n_de_Desarrollo_Acad%C3%A9mico_Direcci%C3%B3n_de_Desarrollo_e_Innovaci%C3%B3n_Curricular_Coordinaci%C3%B3n_de_Dise%C3%B1o_Curricular
- Wheatley, M. J. (2006). Liderazgo y la nueva ciencia: aprender a pensar en sistemas. Barcelona: Granica.

Regeneratio

Revista Académica
No 1 - Vol. 4, 2025

