



AMERICAN ANDRAGOGY UNIVERSITY

CURSO ANDRAGOGIA

educandis orbis

INTRODUCCION

El artículo que a continuación se presenta trata sobre la Andragogía, sus diferentes definiciones, sus múltiples facetas y cómo influye en la sociedad.

La importancia de la investigación y el aprendizaje de este tema es que nos puede permitir alcanzar un alto nivel de desarrollo intelectual y/o cultural, lo que nos permitirá un desarrollo correcto dentro de la sociedad.

DEFINICION

La Andragogía (del griego andrós, hombre, varón, y de gogos, guiar o conducir) es la ciencia y el arte que siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida, y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.

ORIGENES

En la antigüedad los antiguos maestros como Sócrates, Platón, Aristóteles no creían en la educación tradicional sino que utilizaban una excelente metodología aunque diferente para transmitir el conocimiento directamente al adulto. éstos pensaban que la educación real, como un proceso de transmisión del conocimiento y de humanización del individuo se realizaba dándole al alumno la libertad de escoger, investigar y adaptar los conocimientos.

Jesús fue uno de los más grandes andragogos; que aun cuando enunció " Dejad que los niños vengan a mí" lo cual era un grito de amor, se fundamenta en predicar y enseñar su palabra a adultos, es decir, sus discípulos.

Confucio, Lao Tse, Aristóteles y Platón crearon en formas prácticas las premisas de la educación de adultos. Surge de esta manera la idea que tenían que el aprendizaje es fundamentalmente un proceso de investigación enseñando a través de parábolas, utilizando situaciones de la vida real.

- Alexander Kapp, maestro alemán, utilizó el término **andragogía** por primera ocasión en 1833 al referirse a la escuela de Platón.
- Eduard C. Linderman fue el primer norteamericano en introducir este término en dos de sus libros.
- Linderman identifica desde un enfoque sistémico un esquema con lo que el supone son las claves del aprendizaje de los adultos.
- Malcolm Knowles (1913-1997), es considerado como el padre de educación de adultos. Introdujo la teoría de andragogía como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender. Consideraba que los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje
 - Los adultos se motivan a aprender cuando tiene necesidades.
 - La orientación para aprender se centra en la vida.
 - Tienen necesidad de autodirigirse profundamente.
 - Las diferencias individuales se incrementan con la edad.
- Malcolm Knowles (1913-1997), es considerado como el padre de educación de adultos. Introdujo la teoría de andragogía como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender. Consideraba que los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje

- En el campo de la educación continua, la **andragogía** ha tenido gran influencia en las décadas de los 80 y 90, principalmente en los entornos relacionados con la educación abierta y a distancia, integrando las aportaciones de la Psicología y la Pedagogía.

PRINCIPIOS

Se debe tener en cuenta que la Andragogía se basa en dos principios, participación y horizontalidad (Félix Adam), a saber:

- **Participación:** La participación es que el estudiante no es un mero receptor, sino que es capaz de interactuar con sus compañeros, intercambiando experiencias que ayuden a la mejor asimilación del conocimiento.
- **Horizontalidad:** La horizontalidad es donde el facilitador y el estudiante tienen características cualitativas similares (adulthood y experiencia) pero la diferencia la ponen las características cuantitativas (diferente desarrollo de la conducta observable).

CARACTERÍSTICAS

El adulto como individuo maduro, a diferencia del niño, manifiesta ciertas características dentro de los procesos de aprendizaje, que caracterizan a la andragogía:

- Autoconcepto del individuo
- Experiencia previa
- Prontitud en Aprender
- Orientación para el Aprendizaje
- Motivación para Aprender

El apoyo de la **Andragogía** en las actividades del ser humano son innumerables, hay autores que la mencionan como una estrategia a considerar en el proceso de enseñanza Universitaria y por supuesto en los procesos de capacitación en las Empresas, debido a su particularidad de en primer lugar entender las necesidades de los participantes en un proceso de enseñanza-aprendizaje y tomarlas en cuenta al momento de diseñar los contenidos y las estrategias de interacción Maestro-Estudiante-Contenidos.

Las razones de educación de adultos

Las razones que justifican la educación de adultos podrían responder a las condiciones del hombre como individuo, como ser social y como ser económico. Desde el punto de vista individual: la persona siente y tiene necesidad y formula intereses; desde el punto de vista social: no se debe ni progresa individualmente sino con la ayuda de sus semejantes que configuran la vida social: desde el punto de vista económico: interviene el proceso productivo, material o espiritual, de su especie. Pasaremos a explicar estas razones:

- **Individuales**
 - a. **El factor aptitudinal limitante de las aspiraciones individuales.** La adolescencia, como etapa posterior a la niñez, y que precede a la vida adulta, fluctúa entre un mundo de anhelos y la realidad, o sea entre el idealismo y el pragmatismo. Dijimos que la adultez psicológica se caracteriza por una toma de conciencia de la realidad y de los niveles de aspiración. Una cosa es desear o querer algo y otra es lograr su cumplimiento.
 - b. **La variable y variada gama de intereses de la vida adulta.** Los intereses de la vida adulta son variados y variables. En cada etapa de la vida del hombre aparecen múltiples intereses. Algunos surgen de su actuación en la vida social o en el trabajo: otros nacen como imperativos de su vida psicológica individual. La educación de

adultos debe ofrecer una amplia gama de servicios para la satisfacción de esos intereses.

- c. **La adquisición de nuevos conocimientos y la renovación de los adquiridos.** Generalmente los conocimientos adquiridos en los primeros años de la vida pierden con el tiempo su valor. Muchas verdades del ayer pierden hoy su vigencia como resultado de la investigación y experimentación científica en la búsqueda, descubrimiento y dominio de las leyes de la naturaleza. El hombre necesita adquirir y renovar conocimientos para no marginarse del progreso o evitar la rutina.

- **Sociales**

- a. **Explosión de los conocimientos.** Nuestra época se caracteriza, entre otros hechos, por la explosión demográfica y por la explosión del saber. La primera es característica de los países en vías de desarrollo y la segunda de los avanzados. Esto repercute en la educación de adultos y particularmente en la estructuración de los contenidos programáticos de los sistemas regulares de enseñanza. A medida que aumentan los conocimientos, lógicamente debería aumentar el contenido de los programas y por consecuencia el tiempo de estudio. Esto exige planear y dar un carácter prospectivo a los programas escolares.
- b. **La incapacidad del sistema regular para satisfacer los niveles de aspiraciones de la población** Si grave es que el sistema regular sacrifique la formación del individuo por la formación, como dice Schwartz, más grave es que la falta de expansión del sistema regular no satisfaga por su insuficiencia las aspiraciones de la población a educandos en diferentes niveles. A la deserción y repetición en la enseñanza elemental, media y superior del sistema regular, se suma la baja calidad de esa enseñanza. La educación de adultos tiene que afrontar esa realidad para rescatar al hombre de su ignorancia y orientarlo por los senderos del progreso.
- c. **La utilización conveniente del tiempo libre.** Para Hutching el tiempo libre y la rapidez del cambio son hechos esenciales en la vida del hombre. Sostiene que el primero hace posible la constante educación del hombre para ajustarlo al cambio acelerado de nuestra época y de la venidera. Cita a Toynbee al que considera optimista de la perspectiva histórica, al señalar éste que "el ocio es un don", y que el uso creativo del mismo ha sido la fuente principal de todo progreso humano más allá del nivel primitivo".

Enseñar al hombre a utilizar convenientemente el ocio, es función que justifica a la educación de adultos. , La jornada de trabajo, actividad esencial a la cual el hombre dedica gran parte de su tiempo, disminuye día a día. En nuestros días el adulto dispone de mayor tiempo que en épocas anteriores. El disponer de mayor tiempo libre no lo libera de la necesidad de consumir su energía vital. Los servicios de educación de adultos, de esta manera se constituirían en instrumentos para elevar el nivel de vida, orientando a los adultos en el mejor empleo del tiempo libre de que disponen.

- d. **La integración cultural de la población.** Todo cambio sea social, económico o político, requiere una adaptación del individuo y de la comunidad humana a nuevas situaciones. El cambio existente en una sociedad; es el tránsito de un estado a otro; la sustitución de lo viejo por lo nuevo. La sociedad y el individuo son agentes y objeto de tal ruptura, social. El desarrollo económico, social o político diversifica la vida del hombre por ser un proceso que se expande irregularmente en espacio y tiempo.

La educación de adultos, bien entendida y administrada, puede servir no solamente para aminorar las tensiones del cambio social y para comprenderlo positivamente, sino para evitar la atomización de culturas y sociedades, mediante la formación de individuos integrados en la cultura de cada país y, más aún, en la cultura universal.

- **Económica**

- a. **La educación es un consumo no decreciente.** La economía de la educación sostiene que ésta no es solamente una inversión sino un consumo de la que necesita y se beneficia el hombre en su desarrollo. El adulto requiere educarse cada día más.

El desarrollo científico y sus aplicaciones tecnológicas. Es casi imposible desligar el desarrollo científico y tecnológico de la vida social del hombre, por cuanto toda su actividad es producto de ella. Pero el desarrollo científico y tecnológico genera derivaciones sociales que recaen en la actividad económica y ergológica del hombre. Este proceso científico se manifiesta en forma constante, ascendente y acelerada. No se detiene. Los aspectos informativos y formativos de la educación no siguen el ritmo de ese desarrollo, por lo cual la permanencia del hombre en las tradicionales escuelas, liceos y universidades está delatando el afán de un simple adiestramiento más que de una amplia educación que haga posible afrontar la problemática complejidad de la vida adulta.

Cuando el niño llega a la vida adulta encuentra un mundo cambiado, una sociedad diferente, en los cuales, los conocimientos que le impartieron y las conductas que se le impusieron pierden significación. La dinámica de la ciencia y la tecnología genera cambios en la estructura del trabajo. Cada descubrimiento científico conlleva una nueva tecnología y, en consecuencia, una redistribución profesional deriva tal hecho un aumento en el número (aspecto cuantitativo) y en la calidad (aspecto cualitativo) de los conocimientos que el adulto necesita asimilar, no solamente para ajustar su forma de trabajo, sino para transferirlos a otra actividad profesional.

- b. **La planificación y ejecución del desarrollo requiere cada vez más la intervención directa de los recursos humanos de un país.** El desarrollo económico y social es algo concreto que se puede planificar, ejecutar y evaluar en condiciones determinadas, intervienen diferentes sectores de la sociedad: los que conciben el desarrollo (planificadores), los que dirigen su ejecución (técnicos medios) y los que lo ejecutan prácticamente en diferentes áreas de la actividad humana.

La acción concertada entre estos tres sectores es fundamental y decisiva en toda política de desarrollo, a fin de informar y formar los recursos humanos que intervienen en él. La concientización del adulto para que comprenda el desarrollo se identifique con él y participe en su realización no olvidemos que el desarrollo entendido funcional e integralmente lo hace el adulto, requiere de programas educativos destinados a este fin.

LOGROS

- **Personal:** El hecho de enfrentarse a nuevos retos, implica necesariamente una sinergia de esfuerzos centrados en lograr de manera efectiva la meta trazada. Una vez obtenidos los resultados, se enriquecen las experiencias de aprendizaje.
- **Profesional:** La adquisición de nuevas habilidades y destrezas representan un camino para mejorar efectivamente el desempeño laboral en las distintas áreas del conocimiento; fortaleciendo el espíritu creativo e innovador en pro de la obtención de resultados efectivos.

La principal característica es la horizontalidad, es decir que el facilitador y el participante tienen las mismas condiciones, los dos tienen conocimientos, y capacidad de ser críticos y analizar los contenidos otorgados, y comprenderlos, pueden participar sin complicaciones, tienen conciencia de sus deberes, derechos y responsabilidades, pueden llegar a realizar un debate con la utilización de un criterio formado ya que cada uno de los participantes tienen la madurez necesaria para realizarlos.

Para que se dé la Andragogía en la persona adulta, hay que tomar en cuenta si ésta es analfabeta o no, por cuanto al hablar de adulto en andragogía, a este se lo entiende como un universitario, un profesional, alguien con cierto grado de instrucción.

Es muy conocido que Andragogía es la educación al adulto que puede ser:

1. Es una persona que vive y actúa en la sociedad sin la tutela de otros, es decir, vive bajo su propia responsabilidad.
2. Cuando la personalidad alcanza su madurez, es decir, es un ser racional, al cual se puede educar hasta su fallecimiento.

Se considera a la Andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto (18 años en adelante), a diferencia de la Pedagogía que se aplica a la educación del niño. El Andragogo es el guía, el facilitador que planifica, administra y dirige. Como estrategias metodológicas utiliza la enseñanza, aprendizaje y autoaprendizaje. Al ser el facilitador y el participante dos personas adultas comparten experiencias.

I. ANDRAGOGÍA: APRENDIZAJE ADULTO

1.1 Ideas fundamentales sobre el aprendizaje

El aprendizaje es un cambio en el individuo

- Producido por su interacción con el medio ambiente.
- Que satisface una necesidad.
- Que lo hace más capaz de relacionarse con su entorno.
- Que puede resultarle benéfico o perjudicial y,
- Que no depende de tendencias innatas de respuesta, maduración fisiológica o estados temporales del organismo (por consumo de drogas, enfermedades, etc.).

1.2 Principios del aprendizaje en los adultos según Knowles

- Conforme la persona madura su autoconcepto se mueve a un proceso de autodirección.
- El adulto cuenta con un gran recurso de aprendizaje, su experiencia.
- La rapidez del aprendizaje de un adulto dependerá de la relación con el desarrollo de la tarea en su rol social.
- Como persona madura, espera que las aplicaciones sean inmediatas.

- La motivación de los adultos para aprender es preponderantemente, por factores internos.
- El aprendizaje en el adulto es determinado ampliamente por su contexto de vida, tiempo, lugar, vida cotidiana y factores sociales y familiares.
- Su rol como estudiante es cooperar en todas las etapas del aprendizaje.

1.3 Tres tipos de reflexión a promover en el aprendizaje de los adultos según Mezirov

La reflexión implica examinar además de los conocimientos, las creencias y supuestos que le dan sentido a la experiencia.

Mezirow distingue 3 tipos de reflexión:

- Reflexión de contenidos. Pensar sobre la experiencia actual en sí misma.
- Reflexión de procesos. Pensar acerca de cómo lidiar con la experiencia y estrategias de solución de problemas.
- Reflexión de premisas. Involucrar, revisar y actualizar los supuestos socialmente construidos, creencias personales y valores relacionados con la experiencia o el problema.

II. TEORÍAS DEL APRENDIZAJE

2.1 Teoría de Estilos de Aprendizaje

Kolb (1977) considera el aprendizaje como un proceso que permite alcanzar una comprensión de cómo el ser humano deduce conceptos y principios de su experiencia para orientar su conducta en situaciones nuevas, y cómo modifica esos conceptos para incrementar su eficacia.

Experimentación Activa

Observación y Reflexión

Experiencias Concretas

Conceptualización Abstracta

Observaciones:

- Es un ciclo de aprendizaje intermitente.
- El hombre experimenta constantemente con sus conceptos y los modifica como consecuencia de sus observaciones y su experiencia.
- El rumbo que toma el aprendizaje está regido por las necesidades y metas que cada uno se fija.
- Los estilos de aprendizaje resultan totalmente individuales, así en el rumbo como en el proceso, porque este último está regido por las necesidades y metas individuales.

- Ningún estilo es mejor o peor simplemente son diferencias individuales.

Consideraciones importantes en el contexto de la capacitación:

- Propiciar un ambiente amigable y agradable.
- El contenido y la dinámica grupal deben resultar relevantes.
- Lo anterior promueve que la experiencia sea valorada y reconocida.
- Ir de lo sencillo a lo complejo, de lo familiar a lo desconocido.
- El proceso debe enfocarse en el participante.

Aprendiendo a través de los Sentidos:

- Visual: Aprendiendo al ver material impreso, ayuda audiovisual, fotos.
- Audio: Aprendiendo al escuchar conferencias, cintas, videos, discusiones.
- Experiencia Práctica: Aprendiendo por el contacto y las sensaciones, esto conlleva una capacitación práctica y directa.

Recordamos y Aprendemos mejor si...

- Dividimos la información en secciones más pequeñas.
- Clasificamos la información en grupos lógicos.
- Conectamos la información por medio de asociación visual. Capacitación individualizada
- El ritmo puede ser fijado de acuerdo con el progreso y las necesidades de los participantes.
- Énfasis en la participación activa en el aprendiz.
- La responsabilidad del aprendizaje, puede ser dada al individuo.

2.2 Teoría del Aprendizaje Cognitivo

De acuerdo con este modelo, el aprendizaje es un proceso interno que no puede observarse directamente y que implica un cambio en la forma en que una persona responde ante las situaciones que se le presentan.

Dichos procesos se organizan en estrategias cognitivas, tales como: planeación, organización, toma de decisiones, análisis y síntesis, reflexión, automonitoreo, etc.

Estas estrategias, es decir, el conjunto de pasos organizados para el logro más eficiente de un objetivo, se activan o se ponen en práctica a través de llevar a cabo las actividades específicas

que se requieren en un simulador, en el estudio de casos, al participar en sociodramas, seguir una inducción tutorial, etc.

2.2.1 Principios del Aprendizaje Cognitivo

- (1) El conocimiento previo que tiene la gente respecto a un tema, es el determinante más importante de la naturaleza y cantidad de nueva información que puede ser procesada.
- (2) La disponibilidad de conocimiento previo relevante, es una condición necesaria pero no suficiente, para entender y recordar nueva información. El conocimiento previo también necesita ser activado por pistas en el contexto de la información que se está estudiando.
- (3) El conocimiento es estructurado. La manera en que está estructurado en la memoria, lo hace más o menos accesible para su uso.
- (4) Almacenar información en la memoria y obtenerla son procesos que pueden ser muy mejorados si durante el aprendizaje, ocurre la elaboración sobre el material.
- (5) La habilidad para activar el conocimiento en la memoria de largo-plazo y hacerla disponible para su uso, depende de las pistas contextuales.
- (6) El estar motivado para aprender, prolonga la cantidad de tiempo de estudio (o tiempo de procesamiento, para ponerlo en términos de psicología cognitiva) y por lo tanto mejora el logro.

2.2.2 Fundamentos del aprendizaje basado en problemas

Una de las principales aplicaciones de enfoque cognoscitivo del aprendizaje, es la metodología desarrollada en la Universidad de Maastrich, Holanda desde 1993 (Limón, Guereca Nery y Sierra 2002) denominada precisamente "Aprendizaje basado en problemas"

Este modelo parte de que una forma esencial del aprendizaje humano se basa en el análisis de problemas reales y considera que esta habilidad se puede desarrollar y mejorar bajo la supervisión de un instructor y siguiendo una metodología probada; de ahí la importancia de verlo como una técnica útil y necesaria para la educación de adultos, sin perder de vista los principios en los que se basa para que funcione, que son los propuestos por la teoría del aprendizaje cognitivo.

Los pasos para la solución de un problema según la Universidad de Maastrich, Holanda (citado en Limón, Guereca Nery y Sierra 2002) son:

1. Clarificación de los términos y conceptos en la descripción del problema.
2. Definición del (los) problema (s).
3. Análisis de los problemas (lluvias de ideas). Esto implica el uso so de los conocimientos previos y el sentido común para tratar de dar el mayor número de explicaciones posibles.
4. Organización de las ideas propuestas en el paso 3.
5. Formulación de objetivos de aprendizaje.

6. Obtención de nueva información, a través de llevar a cabo el estudio individual del tema acudiendo a una variedad de recursos de información.

7. Reportes de los resultados en el grupo tutorial.

2.2.3 Impacto del enfoque cognitivo en el Aprendizaje del Capacitando

(1) Activación del conocimiento previo: el análisis inicial de un problema estimula la recuperación de conocimiento adquirido anteriormente.

(2) Elaboración del conocimiento previo: a través de la discusión en el grupo pequeño, tanto antes como después de que se ha adquirido nuevo conocimiento; procesamiento activo de nueva información

(3) Reestructuración del conocimiento para encuadrar el problema presentado: construcción de una red semántica apropiada.

(4) Aprendiendo en contexto: el problema sirve como un esquema para almacenar pistas que pueden apoyar la búsqueda de conocimiento relevante cuando se necesite para problemas similares.

2.3 Teoría del Aprendizaje Social

El énfasis de este enfoque es el aprendizaje obtenido a través de la observación y la interacción con los demás. Bandura (citado en Woolfolk,1991) considera que el aprendiz tiene que identificarse con el modelo a seguir por medio de factores internos que afectan su comportamiento, ya sea imitándolo (video) o recibiendo reforzadores externos, donde incluso el individuo puede autorregularse.

Instructor:

Identificación la conducta a modelar y presenta el modelo

Capacitando:

Observa el modelo, reflexiona sobre sus características y ejercita las habilidades que requiere para adquirir esa conducta.

Instructor:

Propone los ejercicios para que el capacitando adquiera el manejo de la conducta modelada y proporciona apoyos, resuelve dudas y corrige lo necesario.

Capacitando:

Manifiesta las características y habilidades aprendidas; recibe reforzadores y retroalimentación.

2.4 Aprendizaje Conductual

El aprendizaje para el modelo conductista es un cambio relativamente permanente en la forma que actúa una persona a partir de una experiencia.

2.4.1 Teoría del reforzamiento

Los investigadores (Skinner, Watson, Pavlov, Thorndike, citado en Chance,1995) consideran que el reforzamiento incrementa la probabilidad de que la conducta se repita. Además de que el comportamiento puede ser controlado a partir de sus consecuencias.

Extinción: Así se le llama al fenómeno que se presenta cuando se deja de reforzar alguna conducta y debido a ello, dicha conducta se deja de presentar.

Castigo: Es la consecuencia desagradable ante un comportamiento específico y que pretende eliminar la conducta precedente, como por ejemplo un regaño, un reporte, una sanción, un descuento en la nómina, etc.

2.4.2 Tipos de Reforzamiento

Reforzamiento Positivo Se da un estímulo agradable a la persona ante alguna situación para incrementar la posibilidad de que se presente, por ejemplo, un premio, una palabra de agradecimiento, una carta, etc.

Reforzamiento Negativo Para evitar un estímulo desagradable la persona presenta el mismo comportamiento, por ejemplo, la persona llega temprano para evitar que le regañen.

III. TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

El instructor capacitado es aquel que es capaz de detectar las necesidades tanto del trabajador como de la empresa; con el fin de identificar y orientar los procesos de grupo en el contexto de la capacitación se debe realizar un diagnóstico motivacional (expectativas y necesidades) de manera tal que el instructor tenga los elementos necesarios para incrementar la atención y la participación de los capacitados.

3.1 Recompensas Intrínsecas y Extrínsecas

Recompensa Intrínseca Es la recompensa que es parte de la actividad misma. La responsabilidad, el cambio y lo atractivo de la actividad.

Recompensa Extrínseca Es la recompensa externa a la actividad como el pago, la promoción, entre otros beneficios.

3.1.1 El Proceso de Recompensa

Motivación

Desempeño Individual

Habilidades y Aptitudes

Experiencia

Satisfacción

Reforzadores Extrínsecos

Reforzadores Intrínsecas

Evaluación del Desempeño

3.1.2 Administración de las Recompensas

Tres enfoques teóricos que ayudan a la administración de las recompensas:

Reforzamiento Positivo

Modelamiento

Motivación

3.1.3 Retroalimentación

La retroalimentación al desempeño puede ser instruccional y/o motivacional para la persona que es evaluada.

- Retroalimentación sobre las áreas de oportunidad
- Cuando se provee recompensa esto afecta en la motivación de la persona

3.2 Teoría de la Necesidad según Maslow

Autorealización

Estima

Sociales

Seguridad

Fisiológicas

3.3 Teoría de la Necesidad según McClelland

Se refiere que la motivación del individuo se basa en tres necesidades básicas: logro, afiliación y poder.

Logro: deseo de llevar a cabo algo difícil.

Afiliación: deseo de pasar tiempo en actividades y relaciones sociales.

Poder: deseo de influir, adiestrar, enseñar o animar a los demás a conseguir logros.

3.4 Teoría de los dos factores: los motivadores y los higiénicos

Herzberg (Ivancevich, 2002) descubrió que hay dos tipos de factores importantes para entender la motivación de una persona hacia una tarea: a los que sí producen disposición y satisfacción les llamó motivadores y descubrió que están relacionados con el contenido de la actividad, y a los que pueden producir insatisfacción e incluso rechazo hacia la actividad les llamó factores higiénicos y generalmente están relacionados con el contexto de la actividad. En los siguientes cuadros se establecen los elementos que integran los factores definidos por el autor.

Factores Higiénicos

Paga Beneficios

Relación con el instructor

Ambiente en el salón de clase

Estilo de enseñanza

Motivadores

Reconocimiento

Logro

Responsabilidad

Avance

Crecimiento

3.5 Teoría de las Expectativas

Para Vroom “La motivación resulta de elecciones deliberadas para realizar actividades que permitan lograr resultados convenientes” (citado en Robbins, 2000). Por ello afirmó que las personas estarán bien motivadas, si creen que el esfuerzo conducirá a buen desempeño y este llevará a los resultados deseados. Su modelo plantea que la fuerza de la motivación está en función de la interacción entre los siguientes 3 elementos:

a) Valencia: es la fuerza de la preferencia de una persona por un resultado en particular (qué tanto anhela obtener un resultado).

b) Expectativa: se refiere a qué tanto cree la persona que el esfuerzo invertido en la tarea producirá un desempeño lo suficientemente elevado (qué tanto cree que puede hacer bien la tarea como para alcanzar la recompensa).

c) Instrumentalidad: representa la idea que tiene una persona de que recibirá una recompensa una vez cumplida su tarea, (qué tanto sabe o confía en que su desempeño le traerá la recompensa deseada).

IV. LAS CONTINGENCIAS

4.1 ¿Qué es una contingencia?

Uno de los aspectos que pueden llegar a afectar el aprendizaje ya la motivación de los participantes durante el proceso de la capacitación son las contingencias y por ello resulta importante estar conscientes de ello.

Una contingencia es algo que se sale de lo planeado. Y siempre resulta mejor tomar en cuenta la posibilidad de que ese algo puede suceder y saber lo que se puede hacer según sea la situación emergente.

4.2. Tipos de contingencia

- Logísticas: se refieren a las situaciones relacionadas con el equipo, las instalaciones, los servicios, los materiales, etc.
- De grupo: son las que surgen de la propia dinámica grupal, por ejemplo, conflicto entre los participantes o con el facilitador, expectativas o motivaciones subyacentes incompatibles entre los participantes o con aspectos del curso, su nivel en relación con el nivel del curso, etc.
- Otras: por ejemplo, una situación extraordinaria como tener que evacuar al grupo por algún tipo de siniestro.

4.3. Posibles soluciones

- Minimizar el problema ante el grupo.
- Identificar quién es el administrador del lugar o quien nos puede ayudar en caso de necesidad.
- Saber la extensión telefónica de la administración.
- Confirmar la llegada del equipo y verificar su funcionamiento.
- No permitir que se genere desorden en el grupo.
- Llevar material propio.
- Tener un repertorio de dos dinámicas por tema del curso.
- Contar con una diversidad de dinámicas como pueden ser de integración, de comunicación, de gimnasia cerebral, etc.

- Ubicar algún participante que puedan fungir como persona de apoyo si se requiere.
- Conocer la salida de emergencia de las instalaciones.

