

MG. LIC. PROF. MARÍA GRACIELA PARTY [partymariagraciela@gmail.com](mailto:partymariagraciela@gmail.com)

PROF. ADJUNTA EN ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL I Y II, SEDE SUR / PROF. ADJUNTA EN ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL I Y II, FCEJYS SEDE CENTRAL, FCEJYS / JTP GESTIÓN DE EMPRESA, FCEJYS SEDE CENTRAL, FCEJYS

ESP. LIC. PROF. ADRIANA JAREMKO

JTP EN ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL II, SEDE SUR / AUX. DOCENTE DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL I Y II, SEDE CENTRAL, FCEJYS / AUX. DOCENTE DE GESTIÓN DE EMPRESAS, SEDE CENTRAL, FCEJYS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES - UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA

# La Andragogía, una Experiencia Innovadora en la Formación de Adultos

## Resumen

La andragogía, entendida como el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a personas adultas, constituye un enfoque que reconoce las particularidades de quienes aprenden en etapas posteriores de la vida.

Este artículo presenta la experiencia desarrollada en el Taller Optativo sobre Liderazgo, dictado durante el primer cuatrimestre de 2025 y destinado al personal no docente de la Universidad Nacional de Salta (UNSa). El taller, enmarcado en la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión Universitaria, reunió a 64 participantes de diversas categorías laborales, generando un espacio de aprendizaje enriquecido por la diversidad de trayectorias y saberes previos.



## Introducción

*La educación de adultos exige metodologías diferenciadas que reconozcan las trayectorias, motivaciones y necesidades concretas de los participantes. A diferencia de la pedagogía tradicional, la andragogía sitúa al estudiante en el centro del proceso, promoviendo la práctica, la reflexión crítica y el intercambio de saberes. El Taller de Liderazgo desarrollado en la UNSa fue concebido bajo estos principios, priorizando la horizontalidad, la flexibilidad y la participación como ejes del proceso formativo.*

## Contexto y objetivo

El objetivo central de esta propuesta fue: promover técnicas de enseñanza dirigidas a personas con experiencia laboral, orientadas a fortalecer sus capacidades de liderazgo mediante una metodología participativa, flexible y adaptada a sus saberes previos.

## Metodología y enfoque didáctico



El diseño del taller se sustentó en los principios de horizontalidad y flexibilidad, pilares fundamentales de la educación de adultos. El programa se estructuró a partir de las necesidades específicas de los trabajadores universitarios y se adaptó de manera permanente a sus demandas. Se fomentó la construcción colectiva de saberes, valorando los conocimientos previos de los participantes como punto de partida para el aprendizaje.

## Estrategias implementadas

El taller integró diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje, entre las que se destacaron:

- **Participación activa y debates guiados:** preguntas abiertas, análisis de casos y discusión colectiva para estimular el pensamiento crítico.
- **Aplicación práctica:** actividades vinculadas a situaciones laborales reales, que favorecieron la transferencia inmediata de los contenidos.
- **Flexibilidad y acompañamiento personalizado:** adaptación de plazos, uso de plataformas virtuales (Moodle y WhatsApp) y tutorías permanentes.
- **Respeto a la experiencia previa:** reconocimiento del bagaje profesional de los alumnos como punto de partida para nuevos aprendizajes.
- **Simulaciones y dramatizaciones:** ejercicios que permitieron vivenciar estilos de liderazgo, resolución de conflictos y comunicación efectiva.



Estas instancias estimularon la creatividad, la motivación y el compromiso de los estudiantes, superando las expectativas iniciales del equipo docente.

### Innovaciones y evaluación

La evaluación se concibió como un proceso continuo y formativo, con instancias de tutorías personalizadas y acompañamiento permanente en cada etapa. Un aspecto innovador fue la incorporación de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) como apoyo al aprendizaje. Si bien su uso despertó sorpresa e incertidumbre al inicio, el 71% de los participantes terminó adoptándolas con resultados positivos. En términos de rendimiento académico, el 78% logró la promoción del taller, lo que evidencia la efectividad de la propuesta.

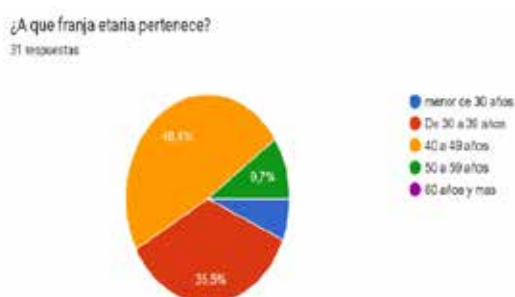
### Resultados y reflexiones finales

La experiencia permitió constatar que la enseñanza de adultos requiere programas flexibles, motivadores y contextualizados. Cada encuentro se enriqueció con los aportes de la experiencia laboral de los asistentes, que se transformaron en material de análisis y reflexión colectiva.

Una encuesta anónima de satisfacción -con preguntas abiertas y cerradas- confirmó la alta valoración del grupo respecto de la metodología, los contenidos y la pertinencia del enfoque andragógico.

En el siguiente gráfico, se observa la **distribución por grupos etarios de los alumnos**, reflejando una marcada concentración en las edades intermedias. Se observa que: los participantes de 40 a 49 años constituyeron el grupo mayoritario (48,4%), seguido por el rango de 30 a 39 años, que representó el 35,5%. El grupo de 50 a 59 años alcanzó el 9,7%, mientras que los menores de 30 años fueron minoría, y no se registraron alumnos de 60 años o más.

Gráfico N°1: Alumnos Grupo Etario.

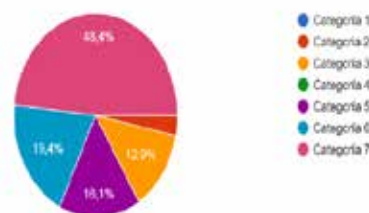


Fuente: Elaboración Propia.

Respecto de las **categorías laborales**, en la gráfica siguiente, se observó que existe una alta concentración en la Categoría 7, siendo esta la más baja categoría en la escala de personal no docente. Las categorías intermedias (6, 5 y 3) sumaron más del 48%, mostrando diversidad de posiciones, aunque con menor peso que la principal. La escasa participación en la Categoría 2 y la ausencia de respuestas en las Categorías 1 podría indicar poca presencia de niveles jerárquicos altos.

Gráfico N°2: Categorías de trabajo que ocupan los alumnos conforme a Convenio Colectivo.

¿Cuál es la categoría que desempeña en su puesto de trabajo?  
31 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Las actividades, desarrolladas en un clima distendido y ocasionalmente con espacio para el humor, propiciaron la expresión de tensiones laborales y la exploración de modelos de liderazgo más participativos.

### Discusión

El taller confirmó que la educación de adultos no solo requiere contenidos relevantes, sino también un enfoque metodológico que privilegie la interacción y la adaptabilidad. La horizontalidad entre docentes y estudiantes, el respeto por los tiempos de aprendizaje y el aprovechamiento de las experiencias previas constituyen factores decisivos para sostener la motivación. Asimismo, la incorporación de herramientas digitales demostró ser un recurso valioso para extender el aprendizaje más allá del aula, promoviendo el trabajo colaborativo y el desarrollo de competencias tecnológicas.

### Conclusión

El Taller Optativo sobre Liderazgo demuestra que la andragogía no es solo una técnica, sino una filosofía educativa que reconoce a los adultos como protagonistas de su propio proceso de aprendizaje. Su implementación en el ámbito universitario reafirma la necesidad de generar propuestas que potencien el conocimiento previo, promuevan el pensamiento crítico y consoliden comunidades de aprendizaje que trasciendan el aula.

Los resultados de la encuesta anónima de satisfacción reflejaron un alto grado de compromiso y valoración por parte de los asistentes. Entre los comentarios más recurrentes se destacó el reconocimiento a la horizontalidad en las relaciones entre docentes y participantes, la posibilidad de intercambio de experiencias laborales como insumo de aprendizaje y el clima de respeto que favoreció la participación activa. Muchos expresaron que el taller les permitió "repensar su rol en el trabajo", fortalecer su confianza para ejercer liderazgos más participativos y adquirir herramientas para gestionar conflictos con mayor empatía y creatividad.

Varios participantes también subrayaron que el uso de herramientas de IA representó un desafío motivador, al abrir nuevas perspectivas para el desarrollo de habilidades digitales aplicables a su entorno laboral. La combinación de recursos tecnológicos con dinámicas grupales fue señalada como un elemento que otorgó actualidad e innovación a la propuesta.

En síntesis, la experiencia confirma que la formación de adultos requiere programas flexibles, inclusivos y contextualizados, capaces de integrar saberes previos, expectativas profesionales y tecnologías emergentes. Este enfoque no solo refuerza las competencias laborales, sino que también promueve un aprendizaje transformador, con impacto directo en la calidad institucional y en el desarrollo personal de cada participante.

