

La capacitación de personas adultas: Un estudio sobre oportunidades de aprendizaje significativas¹

The training of adults: A study on meaningful learning opportunities

Lisette Cavallo-Bertelet.² 

Docente e Investigadora Independiente, Chile.

lisscavallo.b@gmail.com

Resumen

El objetivo de este artículo es conocer oportunidades de aprendizaje en capacitaciones gratuitas que contribuyan a la inclusión social, describiendo su importancia para el desarrollo laboral, personal y social de las personas que se capacitan. En esta investigación de enfoque cualitativo se aplican técnicas de recolección de datos como la observación participante y la entrevista en profundidad a cuatro facilitadores y veintiún participantes de cuatro cursos de capacitación presencial de la Región de Valparaíso, Chile. Como resultado, los cursos de capacitación en estudio se consideran oportunidades de aprendizaje significativas, concluyendo que este proceso es importante para continuar educándose a lo largo de la vida, desarrollar competencias, con la posibilidad de compartir lo aprendido para ayudar a otras personas, incrementar los ofrecimientos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la formación valórica.

¹ Cómo citar este artículo: Cavallo-Bertelet, L. (2022). La capacitación de personas adultas: Un estudio sobre oportunidades de aprendizaje significativas. *Revista de Educación de Adultos y Procesos Formativos 12*.

² Educadora de Párvulos y Licenciada en Educación, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Magíster en Educación, mención Currículum y Evaluación basado en Competencias, Universidad Miguel de Cervantes, Chile. Diplomada en Educación de Adultos, Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, Valparaíso, Chile.

Palabras clave: capacitación – oportunidad – educación continua – aprendizaje a lo largo de la vida – motivación.

Abstract

The objective of this article is to learn about learning opportunities out of free training programs contributing to social inclusion, by describing how important they are for trainees labor, personal and social development. In this qualitative research, data collection techniques such as participant observation and in-depth interviews were applied to four facilitators and twenty-one participants of four face-to-face training courses in the Region of Valparaiso, Chile. As a result, the training courses under study were considered significant learning opportunities, leading to the conclusion that this process is important for a continued education throughout life, for skills to be developed, opening the possibility of sharing the lessons learnt to help others, for a wider range of job offers, for improved working conditions, and for a strengthened value formation.

Keywords: training – chance – continuing education – lifelong learning – motivation.

1. Introducción

En una sociedad que se transforma constantemente a partir de descubrimientos científicos y avances tecnológicos, las personas sienten la necesidad de desarrollar aprendizajes que les permitan estar preparados para enfrentar los cambios que se producen a nivel global, requiriendo de información, adquisición, intercambio y producción de nuevos saberes (Crespo, 1999; Rengifo, 2015).

En este escenario, la capacitación se define como un proceso de formación para el desarrollo de aprendizajes y el perfeccionamiento de competencias para mejorar el desempeño de las personas a nivel laboral, brindando una oportunidad de crecimiento

personal, desde el aprendizaje a lo largo de la vida y a través del protagonismo de los sujetos (Calderón, 2016) en sus propios procesos formativos.

Según, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el logro de competencias para desempeñarse en el ámbito laboral es fundamental para que las personas y los países prosperen en un mundo globalizado que manifiesta complejidades, está interconectado y en constante cambio (Estrategia de Competencias de la OCDE, 2019). Por consiguiente, la capacitación busca contribuir al desarrollo de aprendizajes para el trabajo y también para otros ámbitos de la vida de las personas.

En Chile se desarrollan programas de capacitación en modalidad presencial a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y a través de entidades como organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro, fundaciones y corporaciones educacionales, empresas públicas y privadas e instituciones como municipalidades, bibliotecas, juntas de vecinos, museos, entre otros.

Estas iniciativas educativas permiten a las personas aprender a desempeñarse en un puesto de trabajo específico, actualizarse en algún área de interés y desarrollar competencias de autogestión y emprendimiento, mejorando el desempeño del capital humano, la gestión y el incremento de la calidad en los procesos productivos de las organizaciones. Sin embargo, se desconoce la importancia que tiene la capacitación en la vida de las personas que participan de este proceso, principalmente en el ámbito personal y social.

A partir de este contexto, este estudio tiene por objetivo conocer oportunidades de aprendizaje de capacitación gratuita que contribuyan a la inclusión social, describiendo su importancia para el desarrollo laboral, personal y social de las personas que se capacitan, desde el análisis de percepciones de personas adultas que han sido facilitadores y participantes de un proceso de capacitación en modalidad presencial entre los años 2019 y 2021, indagando en tres cursos de capacitación realizados en la ciudad de Viña del Mar y

uno realizado en la ciudad de Valparaíso, Región de Valparaíso, Chile, planteando como pregunta de investigación ¿La capacitación como oportunidad de aprendizaje, es significativa para el desarrollo personal y social de las personas adultas que deciden capacitarse?, considerando relevante en esta investigación considerar la capacitación, a partir de su valoración social para el aprendizaje, crecimiento y desarrollo de las personas adultas.

1.1 La capacitación: una oportunidad de aprendizaje

La capacitación es un proceso de desarrollo de competencias que ha permitido enfrentar los nuevos desafíos laborales producto de los constantes cambios impulsados por la innovación. Hoy, la sistematización del aprendizaje permanente es una necesidad que crea nuevas oportunidades, a partir de la rapidez en el avance de la tecnología (Fombona y Pascual, 2019), lo que implica la actualización de habilidades del capital humano, para lo cual, es imprescindible estar capacitado para desarrollar competencias de desempeño.

Según, Vargas, (2001) citado en Andrade, Nava y Valverde, (2009) las competencias se definen como un “...conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consular y decidir sobre lo que concierne al trabajo” (p. 59) para el logro de metas al interior de las organizaciones. Otros autores también las definen como la realización de una actividad multidisciplinaria que involucra todo aquello que acontece en el inicio, desarrollo y finalización del quehacer formativo (como se citó en Ballesteros, 2008), las cuales deben ponerse en práctica en la experiencia que se desarrolle dentro del proceso de capacitación.

Desde este paradigma, la capacitación puede considerarse un agente de cambio y productividad, si ayuda a las personas en la interpretación de las necesidades que se presentan en el contexto (Gore, 1998; Acosta y Cejas, 2012), potenciando el crecimiento personal y social de quienes se capacitan y logra desarrollar competencias o aprendizajes

para la vida cotidiana que modifiquen la forma de ser, de actuar y de desempeño de los sujetos en sus puestos de trabajo.

A su vez, desde su finalidad educativa la capacitación puede ser reconocida como un derecho, una dinámica de desarrollo, una adquisición de conocimientos, un proceso unificador de la evolución del ser humano, un proceso activo que necesita de la mediación de otros y un proceso de transformación social de desarrollo personal (Souto, 1999), si facilita la inclusión dentro de un contexto educacional teórico-práctico, cultural, humano y social.

1.2 Educación Continua, aprendizaje a lo largo de la vida y motivación

En la actualidad, la educación continua es un proceso esencial para una activa actualización de conocimientos y profesionalización del desarrollo de habilidades para el desempeño en una determinada área laboral (Balderas y Ochoa, 2021), convirtiendo a los programas de perfeccionamiento como la capacitación, en una oportunidad que permite que muchas personas opten por especializarse en algún área de interés, garantizando el desarrollo de la iniciativa personal, la capacidad para tomar decisiones, la versatilidad, la interacción con otras personas y la capacidad para trabajar en equipo en ámbitos como el profesional, social y familiar (Vargas, 2001), desde la motivación por aprender.

Respecto a este tema, para los autores Baldwin y Ford, (1988) citados en Fernández y Tejada, (2012), existe una relación entre el logro de competencias laborales y los aprendizajes desarrollados en el proceso de capacitación con el conocimiento y el proceso de práctica en la experiencia formativa, en que la motivación se transforma en un impulso fundamental para lograr con éxito dicha relación, la cual debe ser desarrollada durante cualquier proceso de aprendizaje, comprendiendo éste como una de las actividades más significativas para los seres humanos en su vida diaria, caracterizándose por ser dinámico, experiencial e interactivo dentro de un contexto determinado (Álvarez, Torres y Romero, 2018), logrando la construcción de nuevos saberes, a través de la motivación personal y del entorno.

Mientras que, otros autores señalan que las personas desarrollan aprendizajes durante todo su ciclo vital (Cisterna y Díaz, 2022), lo que hace necesaria la realización de acciones que faciliten que la capacitación promueva un aprendizaje integral, en que la educación sea clave para enfrentar de manera crítica los cambios que se van produciendo en la Sociedad del Conocimiento y la Información (Elboj y Oliver, 2003) y que van afectando la vida de los seres humanos en diversos aspectos, abordando el proceso de Educación a lo largo de la vida como "...la llave para entrar en el siglo XXI" (Beltrán, 2015, p.3), enfocando el proceso de capacitación en el logro de condiciones para favorecer una formación profesional, laboral (Calderón, 2016), a partir de la participación y la inclusión social.

Por lo tanto, estas concepciones explican que los individuos desarrollan aprendizajes a lo largo de la vida y en diversos contextos que suelen ser dinámicos y mediados por la motivación, por lo cual, es importante reconocer que este proceso depende de la autoestima y la iniciativa de las personas (Balderas y Ochoa, 2021) para incorporándose a ser parte de un proceso de educación permanente de aprendizaje y participación social, lo que implica el fortalecimiento entre la relación entre educación y trabajo para generar espacios en que los sujetos se desarrollen dentro de la promoción de una cultura de aprendizaje que demuestre flexibilidad, calidad y pertinencia con las necesidades de las personas (Acosta y Cejas, 2012).

Según investigaciones realizadas para desarrollar una propuesta teórica que defina el significado de aprendizaje a lo largo de la vida mencionan que es esencial "...Capacitar a los ciudadanos para que puedan hacer frente a los retos de la sociedad del conocimiento, moviéndose libremente entre entornos de aprendizaje, empleos, regiones y países distintos con el fin de aprender" (Belando, 2017, p.225), considerando la educación como un proceso de perfeccionamiento del ser humano que debe adecuarse a contextos sociales, culturales, laborales, personales, familiares y motivacionales, teniendo presente los intereses de crecimiento y desarrollo de cada sujeto.

2. Metodología

2.1 Diseño de la Investigación

La presente investigación cualitativa de tipo exploratoria-descriptiva tiene como propósito la comprensión de la manera en que los sujetos perciben la realidad (Balderas, 2017), permitiendo conocer un fenómeno poco estudiado y describirlo detalladamente, a través del método del estudio de casos múltiples, que facilita conocer “...varios casos únicos a vez para estudiar la realidad que se desea explorar, describir, explicar, evaluar o modificar” (López, 2013, p.145), logrando un estudio acabado y una aproximación más realista del contexto en que se desarrolla el o los fenómenos en investigación (Comet y Jiménez, 2016), estableciendo semejanzas y diferencias en estudios de casos con características similares.

Cabe señalar que esta investigación se inicia en el año 2019, dos meses antes del estallido social ocurrido en Chile el 18 de octubre del mismo año. Un hecho que marcó el inicio de la demanda ciudadana por justicia y transformaciones sociales en el país.

Posterior a este contexto, por pandemia por COVID-19 se suspende el desarrollo de esta investigación, finalizando el presente estudio durante el año 2021.

2.2 Unidad de Análisis y Sujetos participantes

En este estudio se consideran como unidades de análisis cuatro cursos de capacitación que cumplen con las características de contribuir a la inclusión social, haberse impartido en modalidad presencial por diversas entidades educativas públicas y privadas, tener costo gratuito para las personas capacitadas, ser un programa de estudio de perfeccionamiento o formación continua en un área específica de desempeño y estar en proceso de aprendizaje de capacitación inicial, en proceso o finalización al momento de realización de la investigación.

Para su desarrollo se considera a 25 personas, de las cuales, 21 son participantes de los cursos de capacitación, entre ellos, hombres y mujeres de diferentes edades, nacionalidad, ciudades de residencia, nivel educacional, ocupación e intereses de capacitación y 4 son facilitadores que estuvieron a cargo de cada uno de los cursos en estudio, entre ellos, 2

mujeres y 2 hombres, quienes cuentan con conocimientos y experiencia en la especialidad que desarrolla cada curso de capacitación.

A continuación, se presenta la descripción de cada curso de capacitación, etapa de proceso de aprendizaje, entidad a cargo y año de realización:

- **Curso área Educación de Perfeccionamiento “Arte Terapia e infancia” (Etapa de finalización):** De la iniciativa educativa “Cursos para Profes”, realizada por el Museo de Arte Artequin de Viña del Mar, en dos jornadas completas de clases teórico-prácticas durante el segundo semestre del año 2019, contando con la asistencia 18 profesionales con desempeño en el ámbito educativo.
- **Curso área Salud de Autogestión “Propedéutico Enfermería” (Etapa de proceso):** De la iniciativa educativa “Escuela de Formación Comunitaria” de la I. Municipalidad de Viña del Mar, realizada en el año 2019 en alianza con un Centro de Formación Técnica, en cuatro medias jornadas de clases teórico-prácticas para más de 20 personas adultas y adultas mayores.
- **Curso área Industrial de Formación para el trabajo “Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola” (Etapa de iniciación):** De la iniciativa educativa “Formación para el trabajo”, realizada por el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) llamado Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFOP) en convenio con (SENCE), en la ciudad en Valparaíso a fines del año 2019, con una duración de un mes de clases para 15 personas adultas desempleadas.
- **Curso área Formación de oficio no tradicional “Mujeres Gásfiter” (Etapa de finalización):** Esta iniciativa educativa que destaca por el enfoque de equidad de género de su programa formativo, es realizada por la empresa sanitaria (Esval S.A.) de la Región de Valparaíso, a través de su Departamento de Responsabilidad Social Empresarial, durante el segundo semestre del año 2021, en una jornada completa de

clases teórico-prácticas para 10 mujeres pertenecientes al Conjunto Habitacional María Luisa Bombal de la ciudad de Viña del Mar.

En la Tabla 1, se describe la composición de la unidad de análisis de este estudio:

Tabla 1. Características de los sujetos participantes del estudio.

Cursos de capacitación	N° participantes	Edad	Género	Nacionalidad	Nivel educacional	Ocupación de los participantes	Ciudad
<p>Curso Área Educación (CAE).</p> <p>Objetivo: Perfeccionamiento</p> <p>Contenidos: Arte terapia y yoga en la infancia.</p>	4 personas adultas.	Entre 30 y más de 50 años.	Mujeres (4)	Chilena.	Educación Superior.	<p>-Facilitadora del curso: Docente de Artes Plásticas y Arte Terapia Positiva.</p> <p>-Profesionales área de Educación.</p>	Viña del Mar, Chile.
<p>Curso Área Salud (CAS).</p> <p>Objetivo: Autogestión.</p> <p>Contenidos: Primeros auxilios y reanimación (RCP).</p>	3 personas adultas	Entre 30 y más de 70 años.	<p>Mujeres (2)</p> <p>Hombre (1)</p>	Chilena.	<p>-Educación Superior.</p> <p>-Educación Básica.</p> <p>-Educación Media.</p>	<p>-Facilitador del curso: Profesional del Área de la Salud.</p> <p>-Estudiante universitaria.</p> <p>-Dueña de casa.</p>	Viña del Mar, Chile.

<p>Curso Área Industrial (CAI).</p> <p>Objetivo: Formación para el trabajo.</p> <p>Contenidos: Análisis de calidad y buenas prácticas de manufactura.</p>	15 personas adultas.	Entre 25 y más de 60 años.	<p>Mujeres (11)</p> <p>Hombres (4)</p>	Chilena y extranjera.	-Educación Media.	<p>-Facilitadora del curso: Ingeniera Civil Industrial con especialidad en Gestión.</p> <p>-Trabajadoras y trabajadores desempleados.</p>	Valparaíso, Chile.
<p>Curso Área Gasfitería (CAG)</p> <p>Objetivo: Formación de oficio no tradicional para mujeres.</p> <p>Contenidos: Reparación y mantención de instalaciones sanitarias.</p>	3 personas adultas	Distintas edades	<p>Mujeres (2)</p> <p>Hombre (1)</p>	Chilena.	-Para todo nivel educacional.	<p>-Facilitador del curso: Profesional del Área de Gasfitería e instalaciones sanitarias.</p> <p>-Mujeres jefas de hogar y trabajadoras.</p>	Viña del Mar, Chile.

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Técnicas de recolección de información y análisis de datos

Las técnicas de recolección de información para los cursos del área de Educación y Salud son la observación participante, cuya información obtenida se registra en notas de campo para orientar el proceso de análisis de los datos, más la técnica de la entrevista en profundidad aplicada de manera presencial y personalizada a todos los participantes y a las

facilitadoras y al facilitador de cada curso de capacitación, destacando que sólo una entrevista fue realizada a través de un medio telefónico al facilitador del curso del área de Gasfitería, además de la incorporación de una nota de campo que registra una entrevista adicional realizada presencialmente al Presidente de la Junta de Vecinos del Conjunto Habitacional María Luisa Bombal de la ciudad de Viña del Mar, con el objetivo de obtener mayor información sobre el curso de esta especialidad.

Además, se considera importante mencionar que se informa previamente a todos los participantes sobre el objetivo de la investigación, formulando preguntas abiertas referentes al impacto que tiene la capacitación en las personas que deciden capacitarse, manteniendo la confidencialidad de la identidad de cada persona entrevistada.

Las preguntas de la entrevista en profundidad que se realizan a los participantes y facilitadores de los cuatro cursos de capacitación tratan sobre el significado de la capacitación, la decisión de capacitarse y el aporte de la capacitación en el desarrollo de competencias para mejorar el desempeño en los ámbitos personal, social y laboral. Respuestas que se transcriben para el proceso de categorización y triangulando los datos recopilados en las entrevistas en profundidad, considerando las notas de campo y los aportes teóricos desarrollados por diversos autores afines al tema investigado, con la intención de contrastar la información obtenida de los cuatro estudios de casos que son parte de esta investigación.

3. Resultados

Según la recopilación de datos obtenida para conocer las percepciones de las personas participantes de los cuatro cursos de capacitación en estudio, se presentan los resultados en cinco categorías de análisis:

3.1 Educación Continua y aprendizaje a lo largo de la vida

El aprendizaje a lo largo de la vida contribuye al desarrollo de la iniciativa individual, la interacción social, la capacidad para decidir, la especialización, versatilidad y la capacidad

para trabajar en equipo no sólo en el ámbito laboral, sino que también en los ámbitos social y familiar (Vargas, 2001; Andrade et al., 2009) de las personas capacitadas. En este sentido, las participantes del curso de capacitación del área de salud destacan la importancia de capacitarse y mantener los conocimientos actualizados a través de los programas de capacitación, complementando su formación educativa con nuevos aprendizajes que les permitan desempeñarse de manera competente en el ámbito laboral, construyendo nuevos conocimientos a partir de sus conocimientos previos, lo que potencia la búsqueda de un nuevo empleo con mayores garantías y beneficios. Percepciones que también comparten las participantes del curso del área industrial y del área de educación:

...significa perfeccionamiento y actualización, complementar mis conocimientos con otros nuevos para poder desarrollarlos en mi área de ocupación. (P 11-CAS).

...es tener más conocimiento en el área o cualquier otro curso que uno quiera hacer, son de diferente área, pero el conocimiento es lo que vale... (P 9-CAS).

Es importante. Este curso es justo en lo que yo trabajaba. (P 12-CAI).

Creo que si son buenas y que estén relacionadas con los conocimientos y con lo que uno hace y me complemente de alguna forma. (P 3-CAE).

A su vez, la facilitadora del curso del área de educación hace referencia al concepto de aprendizaje a lo largo de la vida y su vinculación con la educación continua y la actualización de conocimientos:

Toda la vida uno tiene que estar aprendiendo. Cada vez estar aprendiendo nuevos conocimientos y hay que estar actualizada. (F 1-CAE).

Planteamiento que coincide con la observación participante realizada en las clases, en las cuales se registra de manera escrita la exposición de contenidos actualizados y la realización de experiencias prácticas contextualizadas en las necesidades e intereses de aprendizaje de las y los participantes del curso de capacitación, quienes expresan verbalmente su opinión al finalizar cada jornada, manifestando su satisfacción con los aprendizajes logrados en cada clase.

En tanto, la percepción del facilitador del curso de gasfitería destaca la importancia de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos, asociando la capacitación a un proceso de educación continua y permanente con carácter renovador:

Para mí la capacitación es una renovación de conocimientos, actualización de reglamentación y también de trabajo en terreno. (F 4-CAG).

Planteamiento que es coherente con la capacitación realizada, lo cual es corroborado por un video de una clase teórico-práctica compartido por el Presidente de la Junta de Vecinos del Conjunto Habitacional María Luisa Bombal de la ciudad de Viña del Mar, en que se observa a las participantes del curso de gasfitería desarrollando habilidades prácticas junto al facilitador de este curso y su asistente.

Mientras que, participantes de los cursos de capacitación de las áreas de educación, industrial y gasfitería mencionan la relevancia de la actualización de conocimientos y de la implementación de nuevas técnicas, métodos y formas para desempeñarse con éxito y de manera competente en la resolución de problemas en el puesto de trabajo y en la vida diaria, debido a los constantes cambios que se producen a nivel económico, tecnológico, laboral, social y cultural:

...nos enseñan nuevas estrategias para abordar los temas que están sucediendo ahora, lo que está pasando en este momento. Hay que estar siempre capacitándose... (P 10-CAE).

...un gran aporte, ya que permiten mantenerse actualizado, manejar nuevos conocimientos y compartir experiencias con otros compañeros y compañeras, relacionados al área de desempeño laboral que existe en común. (P 13-CAE).

Significa actualizar mis conocimientos con nuevas técnicas más avanzadas y de acuerdo a las nuevas tecnologías. (P 6-CAI).

...ayuda mucho para solucionar los problemas en la casa, para perfeccionar mi actividad laboral y resolver problemas de mi actividad e irme capacitando en distintas áreas y mejorar la calidad de lo que yo hago. (P 21-CAG).

Referente a este tema, la facilitadora del curso de capacitación del área de educación destaca la importancia de capacitarse para actualizar los conocimientos, debido a los

constantes cambios que se producen a nivel global, reconociendo que los seres humanos en la cotidianidad siempre están aprendiendo. Postura que también comparte una de las participantes del curso de capacitación del área industrial:

La capacitación para mi es fundamental, siempre es necesario aprender nuevos conocimientos o metodologías, estar constantemente actualizada con lo que está ocurriendo...además uno siempre está en constante aprendizaje, siempre se puede aprender o renovar nuevos conocimientos, por lo tanto, es importante dedicarle tiempo a estar actualizado o con nuevas herramientas...en un mundo que cambia constantemente. (F 1-CAE).

...nos permiten estar actualizados y actuar de manera competente en el trabajo y en la vida cotidiana. (P 4-CAI).

3.2 Desarrollo de competencias

Las personas participantes entrevistadas del curso del área industrial consideran la capacitación como un proceso formativo que tiene como objetivo el aprendizaje, el desarrollo de nuevos conocimientos y la especialización:

Para aprender algo nuevo. (P 10-CAI).

...es aprender otro oficio o especializarse en algún área laboral... (P 9-CAI).

...son positivas. Siempre se puede aprender algo nuevo... (P 1-CAI).

...da herramientas nuevas, nuevos conocimientos. (P 12-CAI).

También, las participantes del curso de capacitación del área de educación, salud y gasfitería le atribuyen al concepto de capacitación la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades:

Aprender nuevas herramientas... (P 19-CAE).

Significa aprender, tener nuevos conocimientos... (P 11-CAS).

Para aprender... (P 20-CAG).

Además, la apreciación del facilitador del curso de capacitación del área de salud, coincide con las percepciones de las personas participantes de los otros cursos sobre el

significado que le asignan al concepto de capacitación, vinculándolo al desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes del capital humano, contextualizado en los cambios constantes a nivel global y en el crecimiento de la organización desde la Educación no Formal (Blake, 1997; Acosta y Cejas, 2012):

La capacitación para mí, es la oportunidad que tienen las personas de adquirir conocimientos. (F 2-CAS).

Perspectiva que coincide con la del facilitador del curso del área de gasfitería sobre el concepto de capacitación:

Es un espacio que buscan las personas para poder renovar conocimientos, refrescar conocimientos y obviamente para obtener nuevos conocimientos, de acuerdo a las distintas directrices y reglamentaciones para distintas áreas en que las personas se están desempeñando. (F 4-CAG).

En tanto, participantes del curso del área industrial relacionan el desarrollo de competencias en el proceso de capacitación como un aprendizaje que les permite mejorar el desempeño laboral en las organizaciones:

Sí, es positivo para desempeñarse mejor para el trabajo. (P 5-CAI).

...hacerte competente para el trabajo. (P 16-CAI).

A su vez, el facilitador del curso de área de gasfitería destaca la vinculación entre la renovación de conocimientos con el desempeño laboral, desarrollando los aprendizajes en otros ámbitos de la vida de las personas:

Si el desempeño laboral está a un nivel bueno donde el trabajo se hace de buena manera, obviamente todo esto redundará en la parte personal, social o en el bienestar de la persona o el trabajador, de su familia y de su entorno... (F-CAG).

Por otra parte, la facilitadora del curso de capacitación del área industrial, menciona la importancia del aprendizaje autodidacta, el perfeccionamiento de los conocimientos aprendidos y la certificación de competencias para mejorar el desempeño en las

organizaciones, vinculando este planteamiento al proceso de educación continua que se realiza de manera planificada, sistemática y organizada en el desarrollo de aprendizajes, habilidades, actitudes y competencias para el logro de objetivos determinados en la transmisión de conocimientos en una área específica al ámbito laboral (Grados, 2009):

Sí, me parece importante, sobre todo para las personas que saben de forma autodidacta y no tienen su certificación de competencias, por lo tanto, la capacitación perfecciona a estas personas, profundiza su conocimiento y obtienen su certificación en los conocimientos que ellos ya sabían. (F 3-CAI).

Mientras que, participantes del curso del área de educación destacan, a partir de las experiencias vividas en el proceso de capacitación, la característica de dinamismo que otorga el proceso de capacitación en algún área determinada, la vinculación de los nuevos conocimientos con el desarrollo de los aprendizajes y la posibilidad de ponerlos en práctica en otros diversos ámbitos de la vida, compartiendo lo aprendido con otras personas. Planteamientos que coinciden con la percepción de participantes de los cursos del área industrial y de gasfitería:

...aplicando todo el conocimiento te vuelves mucho más dinámico. (P 4-CAE).

Aprender nuevas experiencias, mejorar lo que uno ya sabe, informarse y ser capaz de poder transmitir lo que uno aprendió. (P 8-CAE).

...todos aprendemos de distintas maneras y los temas acercan a todos a la experiencia, para que todos sean capaces de aprender de forma visual, auditiva, afectiva. (P 15-CAE).

...muchas personas no tienen experiencia y eso limita poder encontrar un trabajo y con asistir a este curso es mucho más fácil. (P 3-CAI).

Capacitación para mí es aprender una actividad que necesite ocupar en mi diario vivir. (P 21-CAG).

Según investigaciones, la experiencia de los educandos es decisiva en su desarrollo, debido a la asimilación de conocimientos y la contribución al crecimiento profesional en el

futuro (Albort, Martelo y Leal; 2017; Espinar y Viguera, 2020), además del crecimiento personal de cada sujeto en su propio proceso de aprendizaje.

3.3 Ofrecimientos laborales

Hoy, la capacitación es fundamental para el desarrollo laboral de las personas. En este sentido, las personas participantes del curso de capacitación del área industrial que fueron entrevistadas, consideran que la capacitación brinda oportunidades a partir de los conocimientos y aprendizajes logrados en clases como una preparación que favorece la búsqueda de empleo:

Es para adquirir nuevas herramientas, siempre puede abrir más posibilidades de trabajo. (P 17-CAI).

...un conocimiento adecuado que da oportunidades de encontrar trabajo. (P 6-CAI).

...podemos tener más posibilidades en el ámbito laboral. (P 18-CAI).

Aprender un nuevo oficio y tener una oportunidad más amplia. (P 1-CAI).

Percepciones que coinciden con el planteamiento del facilitador del curso del área de gasfitería en relación a la búsqueda de nuevas oportunidades laborales:

Es bueno para todas las personas que requieran un trabajo serio, responsable y profesional... (F 4-CAG).

Mientras que, otras participantes del curso de capacitación del área industrial destacan la importancia del aprendizaje en un contexto de educación continua. Además, destacan la preparación entregada por los cursos de capacitación en un área en particular para obtener un trabajo que responda a sus necesidades e intereses laborales y personales:

Mientras más nos preparan y nos educan, tú estás más preparada para un futuro trabajo... (P 2-CAI).

Poder hacer más aprendizajes en algo para obtener un buen trabajo. (P 7-CAI).

...siempre es bueno y porque uno aprende cosas nuevas para obtener un buen trabajo. (P 10-CAI).

Sin embargo, otra participante del curso de capacitación del área industrial destaca la importancia de la capacitación para el currículum laboral de cada persona y la proyección a alcanzar al perfeccionarse en diversas áreas de trabajo:

...poder incrementar el currículum de trabajo y aprender más para poder proyectarse en distintas áreas de trabajo. (P 4-CAI).

En tanto, la facilitadora del curso de capacitación del área industrial destaca la importancia de la capacitación y su impacto a corto plazo en la búsqueda de un nuevo trabajo:

Porque no tienen trabajo y buscan llenar ese espacio libre con algo que los ayude en un corto plazo a encontrar ese trabajo. (F 3-CAI).

Planteamiento que tiene relación con la disposición del tiempo destinado a la capacitación, el proceso de formación, el manejo de nuevos conocimientos y su incidencia para cambiar la condición de cesantía de las personas que se capacitan. Sin embargo, una de las participantes del curso de capacitación del área de educación destaca la importancia de la capacitación dentro de un contexto educativo y formativo, aspecto que facilita la búsqueda de nuevas oportunidades laborales:

...para mejorar la educación y formación que estoy entregando... (P 19-CAE).

Percepción que tiene relación con aportes teóricos de investigaciones que se han realizado sobre cómo gestionar el talento humano (Duran y Martínez, 2020), a través de la formación educativa dada por experiencias de aprendizaje como la capacitación.

En cambio, las participantes entrevistadas del curso del área de salud no se refieren a este tema.

3.4 Mejoramiento de las condiciones laborales

Todo proceso de capacitación debe contextualizarse en los nuevos avances tecnológicos, los cambios sociales, laborales, económicos, culturales y medioambientales, enfocándose en las necesidades e intereses de quienes requieren capacitarse, convirtiéndose en un medio eficaz (Souza, 2012; Acosta y Cejas, 2012) para el desempeño exitoso de las personas.

Las y los participantes de los cursos de capacitación del área industrial y de gasfitería consideran que la capacitación significa un logro educacional importante para el desempeño en diversas áreas, desarrollando la experiencia y ampliando las posibilidades de encontrar un trabajo:

Un logro más para nuestro trabajo para medir conocimientos para desempeñarnos en otra área. (P 16-CAI).

Aprender un nuevo oficio y tener una oportunidad más amplia. (P 7-CAI).

...nos sirve y nos prepara para distintas áreas. Depende de lo que uno se esté capacitando. (P 2-CAI).

Para el desempeño laboral sí, para tener más experiencia... (P 21-CAG).

En este sentido, el facilitador del curso de capacitación de gasfitería menciona lo importante que es la capacitación para obtener una oportunidad laboral, adquirir nuevos y actualizados conocimientos, mejorar el desempeño laboral e incrementar los ingresos económicos:

Es de vital importancia para toda la gente que se está desempeñando..., porque con un curso de capacitación y actualización una persona empieza a mejorar ostensiblemente los ingresos económicos y eso en sí hace ser más profesional en el trabajo e ir a la vanguardia con todo...por los conocimientos que se han adquirido. (F 4-CAG).

En tanto, otra participante del curso de capacitación del área industrial vincula los aprendizajes logrados en los procesos de capacitación con la exigencia de mejoras de las condiciones laborales:

Entre más herramientas de trabajo tengamos, podemos exigir mejor remuneración y mejor calidad laboral. (P 14-CAI).

Mientras que, la perspectiva del facilitador del curso de capacitación del área de la salud relaciona el desarrollo de competencias en la práctica del proceso de capacitación con la mejora de las condiciones laborales y su impacto en la productividad de las organizaciones. Postura que se evidencia en la observación participante realizada en las clases teórico-prácticas de capacitación, en que se registra de manera escrita que las y los participantes son parte de experiencias de aprendizaje en que simulan actuar en casos de emergencia, aplicando conocimientos y competencias adquiridas en las clases-taller de esta capacitación:

...lo que generan todas las capacitaciones es mejorar las condiciones de trabajo. La capacitación entrega conocimientos a través de las simulaciones. Te capacitas para saber qué hacer, es productivo. (F 2-CAS).

Planteamiento que es respaldado con perspectivas teóricas que señalan que la capacitación debe estar en conexión con el sistema productivo (Acosta y Cejas, 2012) para el beneficio del capital humano y las organizaciones laborales, vinculando la enseñanza desde la experiencia para la búsqueda de la resolución de problemas, a partir del razonamiento y la mediación entre facilitador y educando (García, 2019; Espinar y Viguera, 2020) para lograr aprendizajes significativos en el proceso de capacitación.

En cambio, las participantes entrevistadas de los cursos de capacitación del área de educación y del área de salud no se refieren a este tema.

3.5 Fortalecimiento personal y social

Uno de los propósitos de la capacitación es favorecer la inclusión social para entregar las oportunidades y los recursos necesarios para la participación integral de las personas en la sociedad (como se citó en Castillo, Espinoza, González y Santa Cruz, 2014) para el logro de una mayor calidad de vida.

Las participantes de los cursos de capacitación de las áreas industrial, educación, salud y gasfitería consideran que el proceso de formación de la capacitación contribuye al crecimiento y desarrollo personal de cada individuo, no sólo por los conocimientos que se adquirieren, sino que también por las habilidades y actitudes que se desarrollan:

Todo tipo de conocimiento o de aprendizaje de competencias fortalece la parte valórica para lograr más habilidades. (P 2-CAI).

...para crecer personalmente también... (P 10-CAE).

Cada capacitación tiene un aporte más. (P 19-CAI).

Sirve para uno misma para aprender a desempeñarse...y ayudar a otras personas, porque es necesario saber. (P 15-CAS).

Lo hice por motivos personales y para aprender... (P 20-CAG).

Claro que sí, es un gran aporte a todo nivel... para aprender cosas novedosas y desarrollarse laboral y personalmente... (P 21-CAG).

En tanto, el facilitador del curso de capacitación del área de la salud menciona que todo proceso educativo es parte de la formación y perfeccionamiento de las capacidades de las personas en diversos contextos, fortaleciendo los ámbitos educativo, social y laboral en la vida de los adultos y fundamentalmente el ámbito personal y la motivación.

Es parte de la formación y mejora de cualquier tipo de persona en cualquier situación o contexto. Porque quieren mejorar, quieren aprender, quieren sentirse útiles. (F 2-CAS).

Planteamiento que también comparte el facilitador del curso de capacitación del área de gasfitería al destacar la importancia de la motivación personal en un proceso de aprendizaje de capacitación:

Yo celebro y aplaudo a toda la gente que hace cursos de capacitación, que da un gran paso y se atreven. Cuando una persona se atreve se abren muchos caminos. (F 4-CAG).

En este sentido, una investigación realizada sobre el tema de la formación señala que la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida significan una oportunidad única para la

mejora personal y del entorno (Beltrán, 2015), lo cual depende de la motivación y del interés de cada persona en desarrollar nuevos conocimientos a través del tiempo.

4. Conclusiones

De acuerdo al análisis realizado a los cuatro casos en estudio, desde la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida y con una visión más amplia, global e integral (Guimarães, 2017), se interpreta que para las personas entrevistadas, entre ellos facilitadoras, facilitadores y participantes, la capacitación se considera una oportunidad que es importante para continuar con el proceso de educarse y aprender a lo largo de la vida, desarrollar competencias para desempeñarse de manera competente en algún oficio, especialidad o actividad, destacando la vinculación entre el aprendizaje previo, lo teórico y lo práctico (Espinár y Viguera, 2020).

También, la capacitación se considera importante para potenciar la actualización de conocimientos, lo que conlleva a un mejor desempeño desde la experiencia vivida en la capacitación, logrando el incremento de ofrecimientos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la remuneración, además del fortalecimiento de la formación valórica y el crecimiento personal. A su vez, los entrevistados de los cuatro cursos mencionan que los aprendizajes logrados en la capacitación se pueden llevar a la práctica en el ámbito personal y social con el propósito de ayudar a otros.

Considerando estas percepciones, se concluye que la capacitación favorece el desarrollo de conocimientos y habilidades al promover actitudes y comportamientos que incentivan el perfeccionamiento a nivel personal, profesional y la participación social (como se citó en Morón, 2014), lo que demuestra que las capacitaciones que formaron parte de esta investigación, constituyen oportunidades de aprendizaje significativas que fortalecen la formación personal y social de sus participantes, al existir la posibilidad de compartir lo aprendido con otras personas a partir de las competencias adquiridas en este proceso, potenciando la confianza en sí mismos, la socialización, la formación valórica, el interés, la motivación por aprender y lograr un futuro laboral con mayores proyecciones, permitiendo

a las personas capacitadas manejar conocimientos actualizados y contextualizados en los cambios sociales, las necesidades y el entorno (Fandos, González, Jiménez, y Renta, 2017).

A partir de los hallazgos aportados por esta investigación, este estudio se considera un referente para incentivar a otros autores a indagar sobre el tema de la capacitación de adultos, desde la inclusión social y cómo este proceso logra cambiar la vida de las personas e impactar de manera positiva en las experiencias de aprendizaje de quienes que se capacitan.

Agradecimientos: Se agradece a todas las personas que con su participación contribuyeron al desarrollo de esta investigación.

5. Referencias

- Acosta, J. y Cejas, M. (2012). La capacitación laboral: Alcances y perspectivas en tiempos complejos. *Revista Anuario*, volumen 35, 148-173. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06>
- Andrade, J., Nava, M. y Valverde, J. (2009). La educación continua como proceso de formación académica en los alumnos egresados de las instituciones de educación superior en el estado de Sonora (México). *Revista Contabilidad y Negocios*, 4 (8), 57-62. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281621776008>
- Álvarez C., Romero, L. y Torres, F. (2018). Transferencia de aprendizajes desde el aula formal hacia la práctica clínica: una reflexión sobre la formación de fonoaudiólogos en Chile. *Revista Chilena de Fonoaudiología*, 17, 1-10. Recuperado de <http://www.revfono.uchile.cl>
- Balderas, I. (2017). Aportes de la investigación cualitativa a la investigación educación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa-COMIE*. San Luis Potosí, México.

- Balderas, K. y Ochoa, R. (2021). Educación continua, educación permanente y aprendizaje a lo largo de la vida: coincidencias y divergencias conceptuales. *Revista Andina de Educación*, 4(2), 67-73 <http://dx.doi.org/10.32719/26312816.2021.4.2.8>
- Ballesteros, J. (2008). *La formación como proceso de transferencia al puesto de trabajo de los conocimientos aprendidos: Un modelo explicativo aplicado al sector de la restauración*. (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. España.
- Belando, M. (2017). Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75, 219-234. <http://doi.org/10.35362/rie7501255>
- Beltrán, J. (2015). Educación a lo largo de la vida: un horizonte de sentido. *Revista Electrónica Sinéctica*, 45,1-11. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/scielo>
- Blake, O. (1997). La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones. (pp. 5-172). Buenos Aires: Macchi. 2º Edición.
- Calderón, J. (2016). ¿Educación o aprendizaje a lo largo de la vida? *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 38(1), 1-6. Recuperado de <http://www.redalyc.org/journal/4575/457545337001/>
- Castillo, D., Espinoza, O., González, L. y Santa Cruz, J., (2014). Educación de adultos e inclusión social en Chile. *Revista Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, 13(3), 69-81. <http://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE3-FULLTEXT-393>
- Cisterna, C. y Díaz, C. (2022). Estilos de aprendizaje predominantes en adultos mayores: Una primera aproximación. *Revista Perspectiva Educativa*, 61(1), 181-195. <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-Vol.61-Iss.1-Art.1237>
- Comet, C. y Jiménez, V. (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1-11. Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=575777499>

- Crespo, M. (1999). La transformación universitaria de cara al siglo XXI y la función de la enseñanza. *Revista Española de Educación Comparada*, (5),11-17. Recuperado de <http://www.revistas.uned.es/index.php/REEC/article/view/7266>
- Durán, S. y Martínez, H. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la salud "Gestar"*, 3(6), 2-15. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
- Elboj, C. y Oliver, E. (2003). Las comunidades de aprendizaje: Un modelo de educación dialógica en la sociedad del conocimiento. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 91-103. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/Resumenes/Resumen_27417306_1
- Espinar, Á. y Viguera, J. (2020). El aprendizaje experiencial y su impacto en la educación actual. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(3), 1-14. Recuperado de <http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/394>
- Estrategia de Competencias de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2019). *Competencias para construir un futuro mejor*. Madrid, España. OCDE.
- Fandos, M., González A., Jiménez, J. y Renta, A. (2017). Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa. *Revista Universitaria de investigación educativa Educar*, 53(2), 333-355. Recuperado de <http://www.ddd.uab.cat>
- Fernández, E. y Tejada, J. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 58(3), 1-14. <http://dx.doi.org/10.35362/rie5831427>
- Fombona, J. y Pascual, M. A. (2019). Formación de personas adultas, un análisis de buenas prácticas europeas. *Revista Complutense de Educación*, 30(2), 641-665. <http://dx.doi.org/10.5209/RCED.58882>

- García, C. (2019). Los modelos de aprendizaje como herramientas y técnicas para potenciar la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3). Recuperado de http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142019000300017&lng=es&nrm=iso
- Grados, J. (2009). Capítulo 5. Planeación de la capacitación. En *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (pp.385-403). México D.F.: Trillas.
- Guimarães, P. (2017). ‘A lo largo de la vida’: ¿educación o aprendizaje? *Revista Diálogos Latinoamericanos*, 26,38-52. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16254172004>
- López, W. (2013). El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa. *Revista Educere*, 17(56), 139-144. Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
- Morón, J. (2014). Educación y personas mayores. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(1), 107-121. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.17.1.198871>
- Rengifo, M. (2015). La globalización de la sociedad del conocimiento y la transformación universitaria. *Revista Universitaria Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (2), 809-822. <http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.13218060415>
- Souto, Marta (1999). Grupos de formación. En grupos y dispositivos de formación, de Marta Souto, Jean Marie Barbie, Mabel Cattaneo, Mirta Cororel, Laura Gaidulewics, Nora E. Goggi y Diana Mazza. Buenos Aires, Argentina.: Novedades Educativas.
- Souza, P. (2012). *La importancia de la capacitación*. Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) Iberoamericana, Santiago de Chile [en línea] <http://www.oteciberoamericana.cl/importancia-de-la-capacitacion> [Fecha de consulta: 14 de agosto de 2012].

Vargas, J. (2001). Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. *Revista Iberoamericana de Educación OEI*, 1-20. Recuperado de <http://www.rieoei.org/186Vargas>