Las teorías y enfoques educativos empleados en diversos ámbitos aportan valiosos matices sobre los vínculos que se pueden establecer entre la motivación de los estudiantes y aspectos como el logro y la retención. Hay ideas útiles que se pueden aprovechar de cómo se implementa el proceso de educación en el lugar de trabajo y en el entorno no formal. Lo que hay que tener en cuenta aquí es el hecho de que los lugares de trabajo han demostrado ser áreas propicias para el aprendizaje, donde el enfoque en los vínculos entre variables como la participación en la motivación ha producido muchos logros y retención. El desarrollo consciente de los frentes de aprendizaje formal e informal en los lugares de trabajo ha culminado con la decisión de la dirección sobre los paradigmas de eficacia y eficiencia de los estudiantes en el lugar de trabajo.

El desarrollo proviene de los marcos dentro de los cuales se toman decisiones con respecto a los factores de cómo se organiza el proceso de aprendizaje dentro de una organización y también cómo se gestionan los estudiantes sobre las teorías de la motivación y los modelos conceptuales del éxito. Varios académicos, así como otros investigadores, han coincidido en que la integración de diversos factores motivacionales instrumentales, como los factores económicos y comerciales, que han tenido una influencia significativa en el establecimiento de los parámetros amplios en los que se obtienen las oportunidades y los obstáculos para la existencia efectiva del aprendizaje en el lugar de trabajo. variables que pueden considerarse motivadoras o desmotivadoras del esfuerzo de aprendizaje.

Los resultados de investigaciones e investigaciones que buscan validar las nociones de que la motivación es un vínculo inalienable con los objetivos de éxito en diversos entornos de aprendizaje han conducido a posiciones de que los entornos expansivos, en lugar de restrictivos, se perciben como favorables al aprendizaje en el trabajo, así como a la convergencia. del desarrollo personal y organizacional.

Las investigaciones sobre diversas dinámicas de dominio en el lugar de trabajo han culminado en el establecimiento de un marco teórico que busca explicar y contextualizar la dinámica en torno a la cual los nuevos estudiantes en diversos recintos de aprendizaje adquieren conocimientos y habilidades que los empoderan para enfrentar los desafíos planteados por sus desafíos académicos y posteriores. en; composiciones de carrera.

La dimensión del estudiante recién llegado ha sido valorada con valiosas contribuciones de Lave y Wenger, quienes desarrollaron los principios interrelacionados de la participación periférica legítima, así como comunidades de práctica para explicar cómo los recién llegados al lugar de trabajo (los participantes periféricos válidos) se desarrollan hasta alcanzar un estatus de participante pleno en una comunidad definida. de práctica. Se percibe que los recién llegados adoptan el aprendizaje como un proceso relacional colectivo que implica la cooperación de los novatos con el personal más experimentado. “Desde nuestra perspectiva, la adquisición de conocimientos no se sitúa simplemente en la práctica como si fueran unos precios definibles de forma independiente que simplemente estuvieran situados en algún lugar; la adquisición de conocimiento es una parte integral de la práctica social generativa en el mundo vivido”.

Lave y Wenger ven la teoría del aprendizaje situado como un impulso esencial para aquellas áreas ligadas a la práctica social, así como que contribuye a los intentos de superar lo que los teóricos Engerstrom et al (1991) han llamado "La encapsulación de la escuela de aprendizaje". ”. Gran parte del interés que ha surgido a partir de los marcos e ideas precursores sobre el aprendizaje y la educación se ha dirigido a los entornos de aprendizaje estructurados o no formales. El interés debe llevar a muchos académicos a invertir en investigaciones sobre la dinámica motivacional en entornos no formales como el aprendizaje en el lugar de trabajo.

El aprendizaje expansivo se enuncia en el modelo de aprendizaje expansivo de Engestrom. El impulso del marco teórico está dirigido a fomentar cambios significativos a nivel institucional y organizacional educativo de las entidades”. El objeto del aprendizaje expansivo es el proceso de impartición de conocimientos en el que participan los alumnos”. Según los académicos, las actividades de aprendizaje expansivo generan tendencias de actividad culturalmente nuevas. Además, el aprendizaje expansivo genera especialmente nuevas formas de actividad laboral”.

Basándose en el marco de los modelos de aprendizaje expansivo, Engestrom ideó una “estrategia de intervención” destinada a mejorar los esfuerzos para lograr un cambio organizacional educativo. Las contribuciones del académico han ayudado en las exploraciones de la relación supuesta y existente entre las variables o factores del entorno de aprendizaje, la calidad del aprendizaje, así como las dinámicas similares y diferentes entre el aprendizaje grupal y el aprendizaje individual. Los trabajos también han sido valiosos en la evaluación de los enfoques dirigidos a la implementación de desarrollo profesional y diversos programas de aprendizaje.

Fuller y Unwin han afirmado que el enfoque expansivo aporta conocimientos valiosos en los ámbitos de la educación. Los trabajos de Fuller y Unwin (óptica) han ayudado a desvelar las características de los diferentes entornos de aprendizaje. Las ideas presentadas por los académicos reconocen dos categorías fundamentales de característica expansiva y restrictiva; los que provienen de la comprensión sobre el contexto y la cultura organizacional (por ejemplo, la organización del trabajo académico, el diseño curricular, el control y la distribución de conocimientos y habilidades) y los vinculados a la comprensión de cómo los estudiantes adquieren conocimientos a través de la exposición en diversas actividades participativas.

Los académicos aprovechan el aspecto conceptual del modelo de aprendizaje expansivo para delinear que el desarrollo individual y organizacional en el lugar de trabajo se basará en la comprensión de la relación entre el carácter y la composición de un territorio de aprendizaje individual y cómo se relacionan con él. Los académicos afirman que la comprensión afecta la forma en que el alumno percibirá y se involucrará con las oportunidades y barreras que encuentra en el aprendizaje en el trabajo. El continuo expansivo y restrictivo establece así un marco formidable para la evaluación de distintos dominios del aprendizaje. La Teoría del Aprendizaje Situado está estrechamente ligada a este paradigma conceptual. La teoría sostiene en esencia que el aprendizaje como participación equivale al grado y valor de las oportunidades dadas para participar.

Las características expansivas implican la exposición del personal a las oportunidades disponibles a medida que participan en varios grupos de práctica y adquieren un conocimiento amplio y profundo en los dominios organizacionales. El proceso también implica la búsqueda de cualificaciones basadas en el conocimiento y orientadas a las competencias. Las contribuciones de Fuller y Unwin han arrojado luz sobre las características del continuo restrictivo-expansivo que incluye actividades de aprendizaje participativo dentro y fuera de la práctica para los estudiantes que deben esforzarse por construir un estatus reconocido como aprendices dinámicos privilegiados con acceso a avances profesionales y responsabilidades laborales diversificadas. En otros términos, los académicos perciben la importancia de aprovechar las oportunidades de aprendizaje práctico para el alumno como parte integrante de la marca personal. Las características restrictivas se consideran aquellos aspectos que se destacan de la otra cara de lo anterior.

Fuller y Unwin (Opcit) indican que en ámbitos educativos que han adoptado un enfoque restrictivo, a los estudiantes o aprendices les resulta difícil avanzar en términos de obtención de calificaciones formales mientras que, al final, tienen limitadas oportunidades disponibles para el avance y el desarrollo. Desde otro ángulo, los académicos presentan que un ambiente de aprendizaje expansivo mejora un amplio espectro de “habilidades clave” al alentar a los empleados a ir más allá de las fronteras y exponerse a diversos contextos relacionados con el trabajo.

Los colaboradores de la Revista Internacional de Capacitación y Desarrollo Paul Lewis et al (2008) subrayan que el uso efectivo y factible de los recursos humanos es un requisito previo fundamental para mejorar el desempeño económico nacional y corporativo. Los académicos afirman que esto ha aumentado la demanda de programas de aprendizaje más dinámicos y motivadores destinados a desarrollar a los estudiantes para que sigan el ritmo de los paradigmas profesionales en constante evolución y así apoyar estratégicamente a las instituciones educativas para las perspectivas de crecimiento social y sostenibilidad.

Hay varios factores en los cuerpos de conocimiento contemporáneos que han desencadenado la confluencia de estudios en diversos dominios del conocimiento. El fenómeno arrollador del avance tecnológico ha tenido una gran parte en la evolución de la recopilación de conocimientos, entre otras capacidades y méritos. Los avances en las esferas de recopilación de conocimientos han llevado a la proliferación de programas más interdisciplinarios e interdepartamentales que se han implementado en diversos entornos de aprendizaje, incluida la confluencia entre las teorías de la educación y las teorías de la motivación.

Los investigadores han defendido las críticas resonantes a las arraigadas payasadas de las payasadas policiales. Académicos como Hughes, V et al (2004) han citado que los policías, como estudiantes en sus instituciones de formación, están sujetos a modelos educativos típicos de amo-sirviente en sus instituciones de perforación. Señala en particular que la mayoría de los modelos educativos tradicionales se adaptan a las premisas teóricas y conceptuales de la pedagogía; “Estos colocan a los estudiantes en lugares pasivos y no participativos en los que no encuentran ninguna base para entusiasmarse con el proceso de aprendizaje. El Ministerio del Interior (2005) coincide en que ésta es una de las principales causas de la alta tasa de fracaso y del abandono de los alumnos en muchas escuelas, especialmente en las instituciones terciarias.

Preocupaciones planteadas y particularmente bien ilustradas en la formación y la educación en diversos escenarios de casos que se relacionan con la manera en que los estudiantes en muchos procesos de aprendizaje y educación son tratados como receptores de conocimiento y nunca como originadores potenciales de conocimiento. “Aquí es donde vienen los méritos conceptuales andragógicos, la andragogía considera a los estudiantes como potenciales e iguales generadores y fuentes de conocimiento y, por lo tanto, los modelos educativos basados en este marco teórico tienen mucho que ver para la motivación y la participación de los estudiantes en la totalidad del proceso de aprendizaje. ”.

Las teorías de la educación andragógica, al estar basadas en la motivación, van en conjunto con las analogías conceptuales que se pueden establecer a lo largo del modelo de motivación de Elton Mayo (1880-1949). Aunque Mayo se centró en la motivación de los trabajadores, su teoría ofrece información valiosa sobre cómo el aspecto de la motivación juega un papel vital en el proceso de aprendizaje. Mayo afirma que los gerentes obtendrán resultados más positivos de los subordinados si los tratan como iguales, "... personas que tienen opiniones valiosas y se dan cuenta de que los trabajadores disfrutan interactuando juntos". A la luz de lo anterior, los enfoques andragógicos típicos de la educación se esforzarán por colocar a los estudiantes en discusiones activas en grupos de proyectos donde, en esencia, se extraen y valoran las aportaciones de los estudiantes. Esto tiene una enorme influencia en la motivación de los alumnos, lo que a su vez se traduce bien en las perspectivas de retención de los estudiantes y otros méritos asociativos.

Los experimentos de Mayo llevaron a la conclusión de que los trabajadores, lo que bien puede aplicarse a los estudiantes, están motivados por una mejor comunicación entre los gerentes (maestros, tutores) y los trabajadores. Señaló también que los trabajadores también se sienten motivados por una mayor participación de los directivos en la vida laboral de los empleados. Mayo también estableció que los trabajadores están bien motivados al trabajar en equipos grupales. Esto apunta al valor del paradigma de la participación de los estudiantes y su vínculo inalienable con las perspectivas de rendimiento de los estudiantes.

En esto, el académico cita que a los trabajadores se les debe dar una mayor variedad de tareas para realizar, lo que debería hacer que el trabajo sea más interesante y desafiante. En la modelización del currículo educativo, las dimensiones pueden equipararse con el impulso de diversificar el currículo para involucrar a los alumnos en trabajos más desafiantes e interesantes.

En el enriquecimiento laboral, al trabajador se le debe asignar una gama más amplia de tareas más complejas y desafiantes que rodean una unidad completa de trabajo. Según el estudioso esto daría una mayor sensación de logro. Lo mismo se aplicaría al impulso de aprendizaje, en el que a los alumnos se les pueden proporcionar de manera similar tareas de aprendizaje más complejas como individuos y como grupos. Esto también puede aprovecharse de los méritos éticos demostrados de la evaluación entre pares, en la que los alumnos pueden evaluar el desempeño de los demás y, por lo tanto, conferirles un sentido de responsabilidad y logro. Lo anterior tiene estrechos vínculos con los conceptos de empoderamiento en los recintos conceptuales y teóricos del marco teórico motivacional de Hertzberg.

El empoderamiento se convierte en el paradigma clave estrechamente vinculado a las otras teorías de la motivación y al modelo educativo andragógico. Sobre el empoderamiento, Hertzberg plantea que se debe delegar más poder a los trabajadores para que tomen sus propias decisiones sobre áreas de su vida laboral. Esto coincide con las teorías andragógicas de la educación que presentan que los alumnos deben ser elevados a posiciones y roles en los que sean vistos como fuentes y contribuyentes de conocimiento en pie de igualdad. Esto los hace sentir como contribuyentes valiosos a todo el proceso de aprendizaje y les ayuda a reforzar su concepto de sí mismos y reforzar su confianza.