

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE –****FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PREGRADO  
BOGOTÁ D.C.****AÑO DE ELABORACIÓN:** 2015**TÍTULO:** ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES DIRECTIVAS BASADO EN EL APRENDIZAJE VIRTUAL**AUTOR (ES):** BARBOSA BARRETO, Mary Luz, GONZÁLEZ RAMÍREZ, Angie Lorena y REYES CHAPARRO, Adrián Alejandro.**DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES):** Torres, Hugo.**MODALIDAD:****PÁGINAS:**  **TABLAS:**  **CUADROS:**  **FIGURAS:**  **ANEXOS:** **CONTENIDO:**

1. DESCRIPCION
  2. JUSTIFICACION
  3. METODOLOGIA
  4. CONCLUSIONES
- REFERENCIAS  
ANEXOS

**PALABRAS CLAVES:** Aprendizaje Experiencial (SC18517), Educación (SC16000), Realidad Virtual (SC55815), Experiencia (SC18510).**DESCRIPCIÓN:**

El objetivo del presente trabajo fue diseñar un programa de entrenamiento en habilidades directivas, basado en la metodología del aprendizaje experiencial, mediante el uso de la herramienta tecnológica como lo es la realidad virtual, orientando a participantes empresariales a desarrollar herramientas y potencializando las competencias ya establecidas e instaurando competencias novedosas para que de esta forma se logre la consecución de objetivos que le permitan una adecuada resolución de conflictos o problemáticas presentadas en un ámbito laboral. para ello se elaboró un programa denominado Smart Coaching, el cual contempla cuatro fases de desarrollo, las cuales comprenden de una fase inicial teórico práctica, una segunda fase comprendida por el contacto de la persona con la realidad virtual, una tercera fase de

socialización y retroalimentación y finalmente una cuarta fase, en la que se lleva a cabo un seguimiento.

**JUSTIFICACION:**

A medida que avanza el tiempo, las organizaciones buscan implementar diferentes estrategias de innovación que le permitan ubicarse potencialmente dentro de un nicho de mercado estratégico, para generar su posicionamiento de marca y establecerse de manera significativa de acuerdo a las necesidades del cliente, esto con el fin de generar mejores ingresos y a su vez buscar un bienestar continuo en pro del cliente interno y externo, los cuales están directamente relacionados con el producto final de cada compañía. Para que se dé tal resultado, las organizaciones buscan invertir más en sus empleados en búsqueda de un alto sentido de pertenencia hacia la misma empresa y así generar resultados óptimos que se evidencien en un indicador de alto nivel de satisfacción por parte del empleado. Es así, como el bienestar de quienes hacen parte de la compañía, se verá reflejado a través del continuo mejoramiento de los procedimientos internos y externos de la organización.

Para obtener un aprendizaje o alcanzar lo que comúnmente se llama educación, es necesaria la experiencia, por consiguiente los sujetos logran un aprendizaje cuando existe la interacción con el medio. El aprendizaje experiencial se denota de manera activa o participativa, generando resultados de cambios en el ambiente o entorno que se implementa, este proceso por medio del cual se genera un aprendizaje o conocimiento, es el resultado de una reflexión o síntesis objetiva ante una vivencia y el significado o sentido a las experiencias vividas. Por consiguiente la experiencia es el resultado de una actividad generando algún tipo de aprendizaje para el individuo, que posteriormente se rescata y se utiliza ante situaciones similares generadas por el medio en el que se encuentra el individuo tal como lo menciona Lagos (2012).

De acuerdo con la investigación de Ros y Conesa (2013), se evidencia que existe un margen positivo al momento de adquirir algún tipo de competencia o habilidad con la metodología de simulación empresarial, la cual implica el desarrollo de actividades vivenciales, que conllevan a un adecuado proceso de aprendizaje, debido a esto, los

estudiantes pueden tener un rendimiento entre el 70 al 80%, lo cual permite garantizar la veracidad de las actividades realizadas y el propósito de su implementación.

Para Chávez (2012), considera importante a nivel empresarial, crear estrategias que permitan mejorar el desempeño y las relaciones entre grupos de trabajo, encaminado al bienestar de la organización en cuanto el cumplimiento de objetivos, bajo premisas de eficiencia y eficacia por parte de los integrantes de la misma organización, para ello, realizo una investigación la cual arrojo resultados significativos referente al aprendizaje en la capacidad de trabajo en equipo, con un 85 % de efectividad en las actividades realizadas.

Este proyecto toma en cuenta los modelos teóricos y prácticos de educación experiencial ya diseñados y ejecutados en las diferentes empresas para poder implementar un producto innovador en el desarrollo de este procedimiento con el objetivo de generar beneficios para las organizaciones que lo ejecuten. Dada que la oferta establecida por las organizaciones o firmas especializadas en manejar este tipo de productos, están diseñadas bajo la misma base en la ejecución de las actividades, se busca desarrollar un producto innovador que beneficie a la organización en el mejoramiento de las estrategias de aprendizaje para sus colaboradores.

El diseño del programa de educación experiencial por medio de la realidad virtual, busca además de una experiencia nueva, generar comodidad en las empresas para que de este modo no se generen desplazamientos a campos adecuados y diseñados para el desarrollo de tal actividad y así no se altere el normal funcionamiento de la organización. Los objetivos están enfocados a la constante búsqueda de la comodidad del cliente y participante, pero a su vez generar la misma educación experiencial que se generaría en un contexto cotidiano.

Teniendo en cuenta que las anteriores evidencias empíricas demostraron que el aprendizaje experiencial es una estrategia óptima para la adquisición o reforzamiento de habilidades, superando en efectividad y eficiencia a los diferentes métodos tradicionales, donde se refleja un nivel inferior de aprendizaje, es por esta razón, que

se diseñara un programa basado en la educación experiencial a través de escenarios virtuales, que permitirán que los usuarios incrementen diferentes habilidades, para un adecuado desempeño tanto a nivel individual como grupal.

### **METODOLOGÍA:**

El programa “Smart Coaching” está dirigido a compañías del sector tecnológico y empleados de la misma, pues tiene como fin, fortalecer habilidades directivas que permitan mejorar diferentes aspectos como: trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, contribuyendo a un buen rendimiento y futuro aumento de productividad de la empresa, adicionalmente, a nivel personal crea seguridad y confianza para enfrentarse a las situaciones que estén por presentarse, este programa se basa en distintas habilidades directivas que son implementadas a través de escenarios virtuales que comprometen el aprendizaje experiencial, por tanto, para lograr tal objetivo, el programa se clasifica en cuatro fases, las cuales comprometen el mejoramiento en los procesos tanto a nivel individual como grupal; la primera fase, se divide en cinco sesiones de dos horas cada una, donde se dará a conocer los referentes teóricos, de toda la información que son de interés para los trabajadores, donde se tendrá en cuenta lo propuesto por Whetten (2004), quien da a conocer una definición concreta de las habilidades directivas, posteriormente, se dará a conocer la respectiva clasificación planteada por Madrigal (2009), de tal forma que los empleados puedan identificar, qué habilidades posee cada ellos y que pueden fortalecer, además, se dará a conocer la importancia de cada una de las habilidades expuestas, herramientas para el uso de las habilidades y finalmente, cómo pueden ponerlas en práctica en su lugar de trabajo; en la segunda fase se llevara a cabo un contacto con la realidad virtual ,donde se podrá aplicar la teoría vista en la fase uno, mediante las actividades experienciales, trabajadas en 4 escenarios adaptados para habilidades directivas, divididos en 2 sesiones cada uno con una duración de 30 minutos por escenario, en los dos primeros escenarios se destacan las habilidades a nivel grupal, posteriormente se empiezan a involucrar habilidades a nivel individual para que cada participante, haga su propio reconocimiento de lo visto en la teoría con la práctica. En la tercera sesión se llevara a

cabo un espacio de retroalimentación el cual contribuye a despejar dudas que se hayan generado a partir de la experiencia y una evaluación de cada actividad, donde los participantes deberán identificar aspectos positivos y negativos, identificar fallas del diario vivir e implantar planes de mejora teniendo en cuenta las habilidades aprendidas. Y finalmente en la cuarta sesión se llevara a cabo un proceso de seguimiento en el cual se llevara a cabo a través de una encuesta de aprendizaje experiencial para medir el impacto del programa, sobre el entrenamiento de las habilidades gerenciales, mediante la experiencia, adicionalmente, se aplicara una encuesta creada para medir la percepción de utilidad de programa por parte de los líderes que participaron en el programa (Apéndice B).



### Contenidos

Los contenidos del programa “Smart Coaching” están diseñados de tal manera que facilitan el trabajo para fortalecer las habilidades directivas que se vean afectadas por diferentes motivos en las organizaciones, los principales elementos dentro de la capacitación son:

a) Conceptos claves en habilidades directivas. b) ¿Qué son habilidades directivas? c) Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones, d) Clasificación de las habilidades directivas. e) Su importancia f) Herramientas para identificarlas. g) Como se puede implementar adecuadamente en el ámbito laboral.

### Desarrollo del Programa

Para la implementación del programa “Smart Coaching” es necesario que la organización ya tenga previamente identificadas sus debilidades para que pueda ser implementado el programa de entrenamiento en habilidades directivas.

## **Fase 1: Teórica**

### **Objetivo**

Dar a conocer teóricamente el concepto de habilidades directivas en toda su extensión, con el fin de que los usuarios puedan tener un mayor entendimiento acerca del producto que se está trabajando.

### **Sesión 1.**

#### **Objetivo**

Dar a conocer por medio de actividades lúdicas y teóricas el concepto de habilidades directivas y su respectiva clasificación.

### **Sesión 2: Liderazgo.**

#### **Objetivo**

Fomentar y desarrollar competencias que permitan ejercer el liderazgo ante un grupo de trabajo, por medio de un estudio teórico y desarrollo de actividades lúdicas que refuerzan la teoría, con el fin de dar cumplimiento de objetivos planteados inicialmente por la compañía.

### **Sesión 3: Trabajo en Equipo.**

#### **Objetivo**

Dar a conocer por medio de actividades teóricas y lúdicas el concepto de trabajo en equipo.

### **Sesión 4: Comunicación.**

#### **Objetivo**

Dar a conocer por medio de actividades teóricas y lúdicas el concepto de comunicación en toda su extensión.

### **Sesión 5.**

**Objetivo:** Dar a conocer por medio de actividades teóricas y lúdicas el concepto de comunicación.

## Fase 2: Contacto con la realidad virtual.

### Objetivo

Dar a conocer a los usuarios a través de escenarios virtuales, una forma de aprendizaje donde puedan identificar los conceptos vistos en la fase teórica (Habilidades directivas), tanto a nivel individual como grupal.

Tabla 5.

*Actividades y escenarios del producto.*

Escenarios	Competencia	Descripción	Condiciones Físicas
Paintball	Trabajo en equipo.	Para esta actividad, se dividirá el grupo en dos equipos, los cuales se les asignará a cada integrante unas gafas de realidad virtual, para poder entrar en contexto con la actividad, la cual tiene como objetivo, la creación de una estrategia por parte de los miembros de grupo, para obtener la bandera del oponente y ser llevada a base y así ganar la partida.	Los participantes serán expuestos a un escenario cuyas condiciones ambientales cambian constantemente incrementando la dificultad para desplazarse para lograr el objetivo, puesto que se verán enfrentados a terrenos hostiles, inclemencias climatológicas extremas y variedad de obstáculos.
Rafting	Trabajo en equipo.	Para esta actividad, se dividirán en 2 grupos los cuales se les asignará a cada integrante unas gafas de realidad virtual, para poder entrar en contexto con la actividad la cual se llevará a cabo en un escenario de aguas rápidas (rio), con el fin de sortear cada una de los obstáculos presentes a lo largo del recorrido y llegar a la meta en el menor tiempo posible.	El grupo estará expuesto río abajo a los obstáculos naturales como (piedras, troncos, remolinos), además de incorporar condiciones climatológicas que generan mayor dificultad como la lluvia.
Escalar	Confianza, Toma de decisiones.	Para esta actividad, los participantes trabajarán de forma individual, los cuales se les asignará a cada uno, unas gafas de realidad virtual, para poder entrar en contexto con la actividad. El participante deberá ascender hasta la cumbre de una montaña, la cual contará con una altura de 2.600 metros, sin ningún tipo de equipamiento.	En este escenario, la montaña contará con una textura rocosa, con una culminación de los últimos 800 metros en nieves perpetuas, las condiciones climatológicas, tendrán una variación cada 100 metros.
Ciclo Montañismo	Confianza, recursividad, toma de decisiones.	Para esta actividad, los participantes se pondrán las gafas de realidad virtual para poder participar en la actividad. Para este el participante, tiene como objetivo subir una montaña en un límite de 30 minutos para cumplir con un objetivo establecido en un tiempo requerido.	En este escenario, la montaña contará con diferentes texturas, obstáculos físicos y sobre naturales, además cuenta con condiciones climatológicas, tendrán una variación cada 100 metros.

En esta tabla se muestran las actividades y escenarios del producto. Fuente: Elaboración propia.

### Fase 3: Retroalimentación.

Después de llevar a cabo la jornada en los diferentes escenarios virtuales, se toma un espacio de retroalimentación el cual contribuye a despejar dudas que se hayan generado a partir de la experiencia y una evaluación de cada actividad, donde los participantes deberán identificar aspectos positivos y negativos, identificar fallas del diario vivir e implantar planes de mejora teniendo en cuenta las habilidades aprendidas.

Además se puede encontrar en la página de Smart Coaching, una plataforma de chat para atender cualquier duda de los empleados o de las empresas que estén interesados en el programa.

### Fase 4. Seguimiento

Se llevara a cabo un proceso de seguimiento en el cual se llevara a cabo a través de una encuesta de aprendizaje experiencial para medir el impacto del programa, sobre el entrenamiento de las habilidades gerenciales, mediante la experiencia, adicionalmente, se aplicara una encuesta creada para medir la percepción de utilidad de programa por parte de los líderes que participaron en el programa (Apéndice B).

### CONCLUSIONES:

El programa virtual de entrenamiento en habilidades directivas, permitió identificar una manera diferente, lúdica y creativa de formas de aprendizaje en el ser humano, basándose en la experimentación de una vivencia, la cual está diseñada para desarrollar un aprendizaje y trasladar lo aprendido a un ambiente laboral. Normalmente los métodos de implantación de un tema en específico, se realizan por medio de capacitaciones, talleres, seminarios que involucran de manera pasiva al personal que se va a capacitar y por ende podría generar monotonía, desmotivación, atención dispersa durante el proceso, lo que podría dar como resultado que el nivel de aprendizaje no sería tan significativo como lo sería a través de una experiencia. Según lo indica Ros y Conesa (2013), es evidente la evolución de manera positiva, adquirir algún tipo de competencia o habilidad con la metodología de simulación de una experiencia, la cual implica el desarrollo de actividades vivenciales, ya que cuando se ejecuta una actividad, el nivel de atención cognitiva tiende a ser mayor que cuando se



presta a tención a una presentación, conferencia, capacitación y demás herramientas educativas. Por ende la evocación del aprendizaje ante circunstancias específicas que lo requieran, será de manera natural y fluida lo que tendría como resultado un mejoramiento en tiempo y calidad en relación a labores ejecutadas en un ambiente laboral.

Además de que la educación experiencial es un método que no se aplica continuamente, innovar este método implica un impacto comercial positivo por los beneficios que este puede generar en cuanto a tiempo, costos, dinámicas internas en la organización entre otros. Por consiguiente la creación de un programa virtual para las empresas y según el estudio de mercado que se realizó basando en Páginas Amarillas y Cámara de Comercio (2015) tendría gran cabida no solo en las organizaciones que inicialmente están planteadas como mercado meta, sino que las organizaciones que tienen una industria desarrollada y están interesadas en invertir en sus empleados para el mejoramiento de los procesos internos, pueden apetecer en gran medida la adquisición del producto “Smart Coaching”.

Existen diferentes causas en las que se exigen a las organizaciones una constante capacitación a los empleados; normalmente las empresas que están certificadas por algún ente, tienen que tener dentro de sus indicadores o procesos de calidad un plan de capacitación para el personal nuevo en cuanto a sus políticas internas y las labores que se ejecutan diariamente. De igual manera, las capacitaciones también permiten o tienen como fin potencializar las competencias de los empleados para implementarlas en las ejecuciones diarias de un trabajador y así cada miembro de un equipo de trabajo esté plenamente aprobado para manejar el cargo que se le asigne. Con base a esto, se concluyó que algunas de las herramientas primordiales para la ejecución de una actividad laboral son, el trabajo en equipo, el liderazgo, la toma de decisiones la confianza y la recursividad, por consiguiente estas competencias y tomando en cuenta lo enfatizado por Walton y Valentin (2014) donde indican que es importante en un ámbito empresarial, crear estrategias que permitan mejorar el desempeño y las

relaciones entre grupos de trabajo, encaminado al bienestar de la organización en cuanto el cumplimiento de objetivos, se concluye que se debe implementar una herramienta novedosa que permita ir de la mano con las exigencias que tienen las organizaciones bajo un estándar de calidad determinado de acuerdo a unas normas establecidas, esta herramienta de capacitación, es de utilidad bajo fines netamente educativos para la implementación de estrategias en los procedimientos diarios de cada organización.

Lo anterior conlleva a concluir la importancia que tiene la implementación de nuevos modelos de aprendizaje en las organizaciones, enfocándose en metodologías innovadoras en donde se determine una la estrategia llamativa en el diseño del programa, permitiendo al empleado exponerse ante diferentes situaciones de una manera virtual y que se relacionan con la cotidianidad a las labores diarias en un puesto de trabajo en donde finalmente teniendo en cuenta diferentes estrategias, pueda determinar por sí mismo la solución más apropiada para cada tipo de situación. Estas situaciones son planteadas previamente con el equipo de trabajo de la organización, relacionándolas directamente situaciones que determinan una conducta laboral que desarrollan ciertas habilidades para el beneficio directo de la compañía en las ejecuciones operativas de la misma.

Finalmente y tomando como base el análisis de los tipos de mercado objetivo y meta se concluye que en la actualidad no existe comercialmente un programa con un diseño tan específico y enfocado al aprendizaje experiencial como lo es “Smart Coaching”, lo que se transforma en una ventaja comercial en cuanto a un posible competidor con algunas características similares del producto, por lo tanto existe la capacidad de la mejora de este y la ampliación del nicho de mercado en cuanto a sectores industriales y cargos operativos en las organizaciones, lo que traerá consigo en primera medida beneficios directos a las compañías que adopten el producto como herramienta de aprendizaje en métodos dinámicos del desarrollo laboral de un empleado y en segunda medida un alto nivel de demanda ya que por las cualidades del producto se proyecta un

impacto comercial de este que traerá consigo una revolución en cuanto a métodos de aprendizaje conforme a la evolución de los procesos industriales.

**FUENTES:**

- Alcover, C. & Gil, F. (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 18 (2), 259-301. <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274008.pdf>
- Boucier, D. & Casanovas, P. (2003). *Inteligencia artificial y derecho*. Barcelona. Editorial O U C.
- Boud, D. Cohen, R. & Valker, D. (2011). *Aprendizaje a partir de la experiencia*. España. Narcea.
- Builes, J. (2002). El abordaje de la educación experiencial. *Monografía Facultad de Psicología*. Universidad de la Sabana. Bogotá.
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2015). <http://www.ccb.org.co/>.
- Cárdenas, E. (2010). Aprendizaje significativo. Pedagogías del aprendizaje autónomo. *Especialización de educación superior y a distancia*. <http://es.slideshare.net/ecardenaslopez/aprendizaje-significativo-4457071>
- Combariza, X. (2005). Reflexiones sobre la facilitación del aprendizaje experiencial. *Centro de Documentación Virtual en Recreación*. <http://www.funlibre.org/EE/XCombariza.html>
- Criado, M. (2013) El ejército de EE.UU. entrenará soldados en mundos virtuales. *Revista la Nación.com Tecnología*. <http://www.lanacion.com.ar/1573940-el-ejercito-de-eeuu-entrenara-soldados-con-videojuegos>
- Chaves, A. L. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vygotsky, *Revista de la universidad de Costa Rica*. 25 (002), 59-65. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44025206>
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Revista científica Pensamiento y Gestión*. (3), <http://www.redalyc.org/pdf/646/64624867007.pdf>
- De la Mora, L. (2003) *.Psicología del aprendizaje: Teorías*. México. Progreso S.A

- Dupont, L. & Colobrans, J. (2004). *Trucos Publicitarios*. México. Editorial Lectorum S. A
- Fernández, R. R. Server, P. M. & Cepero, E. (2015). El aprendizaje con el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. *Revista Iberoamericana de Educación OEI*.  
<http://www.rieoei.org/deloslectores/127Aedo.PDF>
- Galindo, J. & Visbal, L. (2007). Simulación, herramienta para la educación médica. *Salud Uninorte*. 23 (1), 79-95. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v23n1/v23n1a09>
- Goig, R. (2003) La docencia de la Sociología y la cultura experiencial previa de alumnos y profesores. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*. (8), 105-124.  
<http://www.redalyc.org/pdf/652/65200807.pdf>
- Gómez, J. (2015). Aprendizaje experiencial. Facultad de psicología. Capacitación y desarrollo en las organizaciones. 2-19.  
[http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE\\_LECTURE\\_5/1/3.Gomez\\_Pawelek.pdf](http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_5/1/3.Gomez_Pawelek.pdf)
- González, V. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México. Paxtori.
- Guerrero, Z, Tibizay, M. Flores, H & Hazel, C. (2009). Teorías del aprendizaje y la instrucción en el diseño de materiales didácticos informáticos. *Educere*. 13 (45), 317-329. <http://www.scielo.org.ve/pdf/edu/v13n45/art08.pdf>
- Gravini, M. & Iriarte F. (2008) Procesos Meta cognitivos de estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje. *Revista Psicología desde el Caribe*. (22), 1-24.  
<http://www.redalyc.org/pdf/213/21311866002.pdf>
- Jiménez, M. & Gómez, E. (2008). Turismo Activo y Outdoor Training: Metodología RICYDE. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*. 4 (13), 69-79.  
<http://www.redalyc.org/pdf/710/71041307.pdf>
- Kelly, W. (1982). *Psicología de la educación*. Madrid. Ediciones Morata S.A.
- Lagos, C. (2012). *Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades "Blandas"*. Tesis para optar por el título profesional de trabajador social.  
<http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/856/txtcompleto/txta135080.pdf>

- López, J. (2009). La importancia de los conocimientos previos para el aprendizaje de nuevos contenidos. *Revista Digital Innovación y experiencia*. (16), 1-13. [http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_16/JOSE%20ANTONIO\\_LOPEZ\\_1.pdf](http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/JOSE%20ANTONIO_LOPEZ_1.pdf)
- Madrigal, E. (2009). *Habilidades directivas*. México. Mc Graw Hill.
- Niebles, E. (2005) La educación como agente del cambio social en John Dewey. *Revista Historia Caribe*. (10), 25-33. <http://www.redalyc.org/pdf/937/93701003.pdf>
- Pachón, S. & Arias, D. (2010). Actividades experienciales para la convivencia. *Revista Corporeizando* 4, 16-26. <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/corporeizando/article/viewFile/688/680>
- Pacheco, V. (2003). La inteligencia y el pensamiento creativo: aportes históricos en la educación. *Revista Educación*. 27 (1), 17-26. <http://www.redalyc.org/pdf/440/44027103.pdf>
- Páginas Amarillas. (2015). Directorio páginas amarillas de publicar. <http://www.paginasamarillas.com/>
- Pérez, C. (2008). Realidad Virtual: Un Aporte Real para la Evaluación y el Tratamiento de Personas con Discapacidad Intelectual. *Revista Terapia psicológica*. 26 (2), 253-262. [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082008000200011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082008000200011&script=sci_arttext)
- Peñalver, M. (2004). El Turismo activo como Alternativa y Complemento al Modelo Turístico en la Región de Murcia. *Revista Cuadernos de Turismo*. (14), 179-215. <file:///C:/Users/User/Downloads/18561-88721-1-PB.pdf>
- Pozo, J. (2006). *Teorías cognitivas del Aprendizaje*. España. Ediciones Morata S.L
- Ribes, E. (2002). *Psicología del aprendizaje*. México: El Manuel Moderno.
- Ríos, M. (2013) *Educación experiencial*. Una metodología para el trabajo con grupos. <http://es.calameo.com/read/001789449fb5efbfc17c9>
- Román, J. (2005). *El puente de papel*. Negocios empresa y economía. España. Libros en Red.

<https://books.google.com.co/books?id=QAKYDpHH2skC&printsec=frontcover&dq=E+l+puente+de+papel&hl=es&sa=X&ved=0CBoQ6AEwAGoVChMI8ZXS-dGCyQIVRSYmCh1zzwyp#v=onepage&q=El%20puente%20de%20papel&f=false>

Romero L. Salinas, V. & Mortera, F. (2010) Estilos de aprendizaje basados en el modelo de Kolb en la educación virtual Apertura. 2 (1), <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68820841007>

Ros, M. & Conesa, M. (2013). Adquisición de competencias a través de la simulación y juego de rol en el área contable (19), 419-428. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_ESMP.2013.v19.42049](http://dx.doi.org/10.5209/rev_ESMP.2013.v19.42049)

Registro Único Empresarial y Social de Cámara y Comercio (2015). [http://www.rues.org.co/RUES\\_Web/](http://www.rues.org.co/RUES_Web/)

Ruiz, M. (2009). Actividades a desarrollar en el aula según el tipo de aprendizaje. *Revista digital Innovación y experiencias educativas* 17 (45), 2-9. [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_17/MARIA%20DEL%20CARMEN\\_RUIZ\\_CORDOBA\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/MARIA%20DEL%20CARMEN_RUIZ_CORDOBA_1.pdf)

Sánchez, P. (2012). Sistematización del rol del psicólogo en la realización de talleres educativos en contextos organizacionales. Trabajo escrito para optar al título de psicólogo. [http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/855/1/Sistematizaci%C3%B3n\\_Rol\\_Contextos\\_S%C3%A1nchez\\_2012.pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/855/1/Sistematizaci%C3%B3n_Rol_Contextos_S%C3%A1nchez_2012.pdf)

Schunk, S. (1997). *Teorías del aprendizaje*. México. Prentice Hall.

Serrano, J. (2005). Reseña de como pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo de Jhon Dewey. *Revista Intercontinental de psicología y Educación*. 7 (002), 154-162. <http://www.redalyc.org/pdf/802/80270211.pdf>

Siemens, G. (2004). *Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital*. [www.diegoleal.org/docs/2007/Siemens\(2004\)-Conectivismo.doc](http://www.diegoleal.org/docs/2007/Siemens(2004)-Conectivismo.doc)

Terreros, J. & Terán, G. (2011). Metodología de la investigación. *Realidad Virtual*. <http://es.slideshare.net/gtv10/realidad-virtual-monografia>

- Traverso, L. Vanzo, F. Santos, N. Poletto, J. Fischer, C & Feger, T. (2010). Aprendizaje a través de la experiencia y la formación de los gerentes de agencias de eventos. *19* (3), 359-381. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180716755003>
- Vaillant, D. & Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la Formación Docente*. Madrid, España. Narcea. S.A Ediciones.
- Vasant, D. (2011). Aprendizaje Experiencial. Una guía para educadores. Instituto Regional de Educadores. [http://miclase.es//06A/modulo1/biblio\\_experiencial.pdf](http://miclase.es//06A/modulo1/biblio_experiencial.pdf)
- Ventura, A. (2013). Estilos de aprendizaje y comunidades disciplinarias desde un enfoque situado de la cognición. *Revista Internacional de Psicología*. 12 (02), 3-28. <http://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/69/0>
- Walton, J. & Valentin, C. (2014) *Human resource Development*. England. Palgrave Macmillan.
- Whetten, D. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas*. México. Pearson.
- Woolfolk, A. (2006). *Psicología Educativa*. México. Pearson.

#### **LISTA DE ANEXOS:**

- Apéndice A. Encuesta de Mercado.
- Apéndice B. Encuesta de Seguimiento.