Machine Translated by Google
RCMOS – Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VII, vol. 2, 2026 | Envío: 02/03/2026 | Aceptado: 05/03/2026 | Publicación: 08/03/2026

Formación corporativa, desarrollo humano y liderazgo socioemocional: capacitación de equipos y transferencia de metodologías pedagógicas en las organizaciones.

Educación corporativa, desarrollo humano y liderazgo socioemocional: capacitación de equipos y la Transferencia de metodologías pedagógicas en las organizaciones

Formación corporativa, desarrollo humano y liderazgo socioemocional: capacitación de equipos. Transferencia de metodologías pedagógicas en las organizaciones

Hosana Cecília Fagundes
Especialista en Vigilancia Sanitaria por la Fundación Oswaldo Cruz (FIOCRUZ/Brasilia) y en Ciencias Políticas por la AEUDF, Licenciado en Derecho por el Centro Universitario de Brasilia (UniCEUB) y Licenciado en Pedagogía por la AEUDF.

Resumen

Este artículo investiga el papel de la formación corporativa, el desarrollo de la inteligencia emocional y la capacitación interpersonal en el fortalecimiento de las competencias conductuales en instituciones públicas, privadas y del tercer sector. A partir de un análisis teórico de la andragogía, la pedagogía social y la psicología organizacional, el estudio analiza cómo la implementación de programas de mentoría, el liderazgo ético y la formación continua incrementan la productividad de los equipos, mejoran el clima institucional y reducen los conflictos en el lugar de trabajo. Asimismo, se evalúa la importancia de transferir metodologías educativas propias para promover la inclusión de comunidades vulnerables.

Palabras clave: Formación corporativa. Andragogía. Desarrollo humano. Habilidades socioemocionales. Transferencia de metodología.

Abstracto

Este artículo investiga el papel de la formación corporativa, el desarrollo de la inteligencia emocional y la capacitación interpersonal en el fortalecimiento de las competencias conductuales en instituciones públicas, privadas y del tercer sector. Basado en el análisis teórico de la andragogía, la pedagogía social y la psicología organizacional, el estudio analiza cómo la implementación de programas de mentoría, el liderazgo ético y la capacitación continua mejoran la productividad de los equipos, el clima institucional y reducen los conflictos laborales. Además, el artículo evalúa la importancia de transferir metodologías educativas propias para fomentar la inclusión de comunidades vulnerables.

Palabras clave: Formación corporativa. Andragogía. Desarrollo humano. Competencias socioemocionales. Transferencia de metodología.

Introducción

El desarrollo del capital humano y la promoción continua del aprendizaje en el entorno laboral.

Los requisitos de sostenibilidad, tanto a nivel corporativo como comunitario, se han convertido en un elemento central del proceso.

La resiliencia de las organizaciones modernas. Según el concepto de Mezirow (1991), el aprendizaje

El cambio transformador en los adultos se produce a través de la deconstrucción de premisas obsoletas y la asimilación de...

nuevos marcos para interpretar la realidad, que permiten a los individuos desarrollar el pensamiento.

Pensamiento crítico, autonomía en la toma de decisiones e inteligencia emocional para afrontar los cambios operativos y sociales.

en el trabajo.

La velocidad de las transformaciones tecnológicas y la complejidad de las relaciones interpersonales han revelado

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google

Año VII, vol. 2, 2026 | Envío: 02/03/2026 | Aceptado: 05/03/2026 | Publicación: 08/03/2026

las limitaciones de los modelos de formación tradicionales centrados exclusivamente en las habilidades
Habilidades técnicas (habilidades duras). Una falta de habilidades socioemocionales (habilidades blandas), como
La comunicación asertiva, la empatía, la escucha activa y la resolución colaborativa de conflictos se identifican mediante...
La literatura sobre gestión se cita como la principal causa de la disminución de la productividad y los problemas de salud mental.
los equipos y la pérdida de alineación con la misión institucional de las empresas y los organismos públicos.
Este artículo propone una reflexión sobre la aplicación de la ciencia pedagógica y la inteligencia interpersonal.
en la estructuración de programas de formación corporativa, mentoría de liderazgo y desarrollo.
basado en la comunidad. Anclado en las teorías de la andragogía, la pedagogía crítica y la inteligencia emocional, el
Este estudio analiza cómo la transferencia de metodologías educativas adaptadas empodera a los facilitadores.
En estos lugares, se refuerza la cultura de la integridad y se fomenta la inclusión social y profesional de las poblaciones.
inmigrantes y personas vulnerables.

Metodología

Este estudio adopta un enfoque metodológico cualitativo y descriptivo, basado en el análisis teórico y
documentación de modelos de educación corporativa, programas de capacitación interpersonal y
metodologías de mentoría conductual. La investigación se basa en una revisión de la literatura de
Citar trabajos científicos que aborden la andragogía, la inteligencia emocional y el liderazgo.
transformación y desarrollo humano, según lo formulado por Goleman (1995), Freire
(1996), Mezirow (1991), Knowles, Holton y Swanson (2015) y Rosenberg (2006).
El análisis examina los procesos involucrados en la estructuración de los cursos de desarrollo profesional.
Talleres de motivación, programas de mentoría individual y grupal, así como folletos educativos.
y mapas de habilidades socioemocionales. Se evalúan indicadores de eficacia educativa.
objetivos corporativos, como mejorar el clima organizacional, la retención de talento y el compromiso de los empleados.
Los equipos y las tasas de resolución consensual de conflictos internos, correlacionados con los Objetivos de
Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (NACIONES UNIDAS, 2015).
La triangulación analítica pone de relieve las debilidades en la formación conductual de los líderes y
trabajadores con los resultados observados después de la aplicación de programas de educación estructurados
Estrategias corporativas basadas en la andragogía y el coaching ético. Este enfoque metodológico permite
para fundamentar científicamente la tesis de que la inversión continua en el desarrollo humano
La integralidad es la vía más eficiente para promover el crecimiento y el impacto organizacional.
Socialmente sostenible.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
RCMOS - Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VII, vol. 2, 2026 | Envío: 02/03/2026 | Aceptado: 05/03/2026 | Publicación: 08/03/2026

Capítulo 1: Fundamentos de la andragogía y la construcción de programas educativos

Corporativo

La formación de adultos en entornos corporativos e institucionales requiere metodologías pedagógicas.
necesidades específicas que respeten las experiencias de vida, la autonomía y las motivaciones intrínsecas de los estudiantes.
Como explican Knowles, Holton y Swanson (2015), la andragogía se centra en la aplicación inmediata de
Conocimientos para resolver problemas reales que experimentan los profesionales en su trabajo diario.
Crear un entorno de aprendizaje basado en el respeto mutuo, el diálogo horizontal y...
Valorar la experiencia previa de los participantes es un requisito indispensable para el éxito de la formación.
La estructuración de los programas de formación corporativa debe alinear los objetivos de aprendizaje con...
objetivos estratégicos de la organización. Como advierte Argyris (1999), la evaluación de necesidades
La formación para la identificación de necesidades de aprendizaje (LNT, por sus siglas en inglés) le permite detectar deficiencias en el desempeño y diseñar itinerarios de formación.
Cursos personalizados que combinan lecciones teóricas, talleres prácticos de simulación y estudios de casos.
La vida cotidiana en el mundo empresarial. El uso de metodologías de aprendizaje activo estimula la reflexión.
Pensamiento crítico y participación activa en equipo.
La evaluación del impacto de la formación corporativa debe ir más allá de la simple verificación de la satisfacción del cliente.
Fin del curso. Medir los resultados requiere monitorear el cambio de comportamiento.
del trabajador en la ejecución de sus tareas y el impacto de esta evolución en los indicadores operativos.
de la empresa o del organismo público. Invertir en formación continua genera valor al aumentar la
eficiencia de los procesos, reducción de retrabajos y creación de una cultura interna de búsqueda constante de la mejora.
excelencia.
Además, la formación corporativa debería democratizarse para todos los niveles jerárquicos de la empresa.
organización. Ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional para equipos de
El personal de apoyo y operativo refuerza el sentimiento de pertenencia y mejora la comunicación entre departamentos.
y crea un entorno de trabajo más integrado, colaborativo y humano.
Se entiende que la aplicación rigurosa de los principios andragógicos transforma la formación empresarial.
en una herramienta de gestión estratégica. Empoderando a los trabajadores con sensibilidad pedagógica.
Mediante el rigor técnico y la excelencia, se construye una organización que aprende continuamente y está preparada para responder.
Con agilidad y ética para afrontar los retos del mercado y la sociedad.

Capítulo 2: Inteligencia emocional, comunicación asertiva y liderazgo transformacional

El ejercicio de un liderazgo eficaz en las organizaciones contemporáneas depende directamente de la capacidad
El rol del gerente implica reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las de quienes lo rodean.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
RCMOS - Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VII, vol. 2, 2026 | Envío: 02/03/2026 | Aceptado: 05/03/2026 | Publicación: 08/03/2026

a tu alrededor. Tal como la conceptualiza Goleman (1995), la inteligencia emocional comprende cinco pilares.
Fundamentos: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Líderes
Las personas con alta inteligencia emocional muestran mayor resiliencia en tiempos de crisis, manteniendo...
Mantienen la calma bajo presión e inspiran confianza en sus equipos.
La comunicación asertiva y no violenta, sistematizada por Rosenberg (2006), es el instrumento.
La función principal del liderazgo empático consiste en prevenir y mediar en los conflictos en el lugar de trabajo.
La capacidad del líder para expresar las expectativas con claridad y proporcionar retroalimentación constructiva centrada en...
Los hechos objetivamente medibles y la práctica de la escucha activa eliminan el ruido en la comunicación y reducen...
Tensiones interpersonales en el sector. Establecer un entorno psicológicamente seguro fomenta...
Colaboración e innovación abierta en equipos.
El liderazgo transformacional, tal como lo teorizaron Bass y Avolio (1994), difiere del liderazgo tradicional.
Transaccional porque va más allá del simple intercambio de recompensas por tareas completadas. El líder
El transformacionalismo actúa como un modelo de conducta ética, articulando una visión inspiradora del futuro y...
Fomenta que cada empleado desarrolle todo su potencial. Este enfoque mejora la moral.
El equipo refuerza la alineación con los valores institucionales y transforma a los subordinados reactivos en...
líderes autónomos y comprometidos.
Capacitación de gerentes y supervisores en programas de mentoría ejecutiva e inteligencia.
Las habilidades interpersonales promueven la humanización de las relaciones laborales. El desarrollo de la empatía y...
La sensibilidad social permite a los líderes identificar los primeros signos de agotamiento profesional y
estrés en el equipo, intervención preventiva para preservar la salud mental de los trabajadores y
Para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.
Por lo tanto, invertir en el desarrollo del liderazgo socioemocional es un factor determinante.
Para el éxito de las organizaciones. Líderes con habilidades en inteligencia emocional y comunicación.
Las personas asertivas son capaces de crear equipos cohesionados, de alto rendimiento y profundamente comprometidos.
Comprometidos con la misión de la institución y con la obtención de resultados sostenibles.

Capítulo 3: Responsabilidad social corporativa, directrices ESG y apoyo al tercer sector.

El desempeño de las empresas y las instituciones públicas en la sociedad contemporánea se juzga de una manera
Su crecimiento se debe a su capacidad para generar un impacto social positivo y adoptar prácticas responsables.
Prácticas socioambientales sostenibles. Implementación de directrices ambientales, sociales y de gobernanza.
(ESG - Ambiental, Social y de Gobernanza) requiere superar la retórica de marketing a través de
acciones concretas para la participación de la comunidad, la promoción de la diversidad y la transparencia en la gestión.
de los recursos.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
RCMOS – Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VII, vol. 2, 2026 | Envío: 02/03/2026 | Aceptado: 05/03/2026 | Publicación: 08/03/2026

El pilar social de la agenda ESG se manifiesta en el apoyo directo del sector empresarial a las organizaciones sin ánimo de lucro.
Organizaciones gubernamentales (ONG), proyectos comunitarios e instituciones de asistencia social. La provisión de
Consultoría especializada para el fortalecimiento de la gestión de las ONG y formación en liderazgo.
Las iniciativas comunitarias y la donación de metodologías educativas permiten a estas entidades ampliar su alcance.
Alcance y eficiencia en la prestación de servicios básicos a poblaciones vulnerables.
Promover la diversidad y la inclusión en las estructuras corporativas debe ir acompañado de
Programas continuos de sensibilización y educación. Combatir los prejuicios y crear
Las verdaderas oportunidades de ascenso profesional para las minorías sociales requieren el reajuste de
procesos de reclutamiento, la incorporación pedagógica de nuevos empleados y el seguimiento.
Mantener un clima interno positivo es esencial para garantizar un entorno respetuoso para todos.
El desarrollo de alianzas estratégicas entre el sector privado, los organismos públicos y entidades externas.
El sector amplía el alcance de las iniciativas de responsabilidad social, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (NACIONES UNIDAS, 2015). La puesta en común de recursos financieros,
El conocimiento técnico y la participación comunitaria permiten la ejecución de proyectos de estructuración de
a largo plazo en las áreas de educación de calidad, formación profesional, salud preventiva y
preservación del medio ambiente.
En resumen, la responsabilidad social corporativa integrada con los principios ESG es la nueva métrica de
El valor de las organizaciones modernas. Empresas e instituciones que invierten en el desarrollo humano.
Al fortalecer las comunidades donde operan, construyen un activo reputacional de incalculable valor.
garantizando su legitimidad social y contribuyendo decisivamente a una sociedad más justa y
prospera.

Capítulo 4: Inclusión social, integración cultural de los inmigrantes y formación profesional.

El fenómeno de la migración global presenta profundos desafíos en términos de acogida e integración para la
Sociedades receptoras, que requieren políticas activas de inclusión social y formación profesional. Cómo
Como enseña Freire (1996) en su pedagogía de la autonomía, la educación concientizante y liberadora debe
proporcionar a las poblaciones marginadas las herramientas necesarias para una lectura crítica del mundo y
para el pleno ejercicio de la ciudadanía activa y el trabajo digno.
La integración de las comunidades inmigrantes en el mercado laboral formal requiere el desarrollo
programas educativos específicos que incluyen la enseñanza del idioma local y la adaptación cultural
y la adaptación de las habilidades profesionales previas a la realidad económica del nuevo país.
Ofrecemos talleres sobre orientación profesional, redacción de currículums y técnicas para entrevistas de trabajo.
Esto aumenta la empleabilidad de estas personas, reduciendo su vulnerabilidad socioeconómica.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
RCMOS - Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VII, vol. 2, 2026 | Envío: 02/03/2026 | Aceptado: 05/03/2026 | Publicación: 08/03/2026

Fortalecer la autoimagen, la autoestima y la resiliencia en personas que atraviesan el proceso de
La transición cultural y geográfica es un componente esencial del trabajo pedagógico y de mentoría.
promover el apoyo emocional, fomentar el trabajo comunitario y crear redes de
El apoyo mutuo ayuda a los inmigrantes a superar el dolor de la migración y a canalizar sus energías hacia su futuro.
Reconstruyendo su trayectoria personal y profesional en el nuevo entorno social.
Empoderar a las mujeres inmigrantes en el ámbito del emprendimiento social y el desarrollo de habilidades de liderazgo.
La labor de acercamiento a la comunidad produce un extraordinario efecto multiplicador en las familias y las comunidades.
Al desarrollar autonomía financiera y habilidades de gestión, estas mujeres se convierten en agentes de
Transformación local, creación de pequeñas empresas, generación de ingresos y liderazgo de iniciativas de apoyo.
Educación y asistencia para otras familias en situaciones vulnerables.
Por lo tanto, la inclusión social y la integración cultural de los inmigrantes no deben verse como acciones
no meramente orientadas al bienestar, sino como inversiones estratégicas para fortalecer el capital humano y
El papel económico de la sociedad. Pedagogía inclusiva y empoderamiento para un trabajo liberador.
Transforman la diversidad cultural en una fuente de innovación, riqueza y vitalidad para el conjunto.
comunidad.

Capítulo 5: Transferencia de metodologías educativas y difusión del conocimiento
Social

La sostenibilidad y la escalabilidad de las iniciativas de desarrollo humano dependen de...
capacidad de codificar y transferir metodologías educativas patentadas a nuevos facilitadores
y las instituciones asociadas. La aplicación de la teoría de la gestión del conocimiento en el campo de la pedagogía.
La interacción social implica transformar experiencias prácticas e intuiciones en guías y manuales de instrucción.
tutoría y materiales didácticos replicables y auditables.
El desarrollo de programas de capacitación para facilitadores y educadores sociales empodera a los líderes.
lugares que aplican metodologías de enseñanza para el desarrollo de habilidades socioemocionales con autonomía y rigor.
pedagógico. Al capacitar a maestros, gerentes de ONG y voluntarios para que actúen como
Al difundir el conocimiento dentro de sus comunidades, se garantiza que el impacto social continúe.
del proyecto sin necesidad de seguir dependiendo del consultor original.
La producción de contenidos educativos y didácticos digitales amplía el alcance de las metodologías de enseñanza.
El desarrollo humano más allá de las fronteras geográficas iniciales. La impartición de cursos.
Los recursos en línea, las videolecciones y los folletos interactivos permiten que las personas que viven en zonas remotas o con acceso restringido puedan acceder a la educación.
Es hora de acceder a conocimientos sobre liderazgo, inteligencia emocional y planificación de carrera.
a tu propio ritmo de aprendizaje.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
IRCMOS - Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VII, vol. 2, 2026 | Envío: 02/03/2026 | Aceptado: 05/03/2026 | Publicación: 08/03/2026

La medición sistemática del impacto social generado por la aplicación de las metodologías transferidas es
Fundamental para la mejora continua de los materiales didácticos. La recopilación de datos cualitativos.
y datos cuantitativos sobre la evolución de la empleabilidad, la mejora del clima escolar y el fortalecimiento
La comunidad de participantes proporciona la evidencia necesaria para validar el método y atraer nuevos miembros.
socios institucionales para la expansión del programa.
Entendemos que la transferencia de metodologías educativas y la difusión del conocimiento
La interacción social constituye la forma más noble de democratización de la ciencia pedagógica. Al proporcionar herramientas
Al combinar personas y organizaciones con herramientas de enseñanza transformadoras, se construye una red sostenible.
del desarrollo humano, capaz de multiplicar las oportunidades y promover la inclusión.
socioeconómico a gran escala.

Consideraciones finales

La exhaustiva investigación llevada a cabo a lo largo de este artículo muestra que la inversión en
desarrollo del capital humano, en la formación empresarial y en el fortalecimiento de las competencias
Las habilidades socioemocionales son el camino indispensable para construir organizaciones eficientes y
Comunidades prósperas. La aplicación de las ciencias pedagógicas y la andragogía en la formación de
Los adultos transforman el entorno laboral en un espacio continuo para el aprendizaje, la innovación y la exploración.
para la excelencia operativa.
El estudio demuestra que la eficacia del liderazgo en las instituciones contemporáneas depende de
desarrollo de la inteligencia emocional, la comunicación no violenta y la capacidad de
Mediación empática de conflictos. Líderes con habilidades interpersonales y alineados con
El modelo transformacional logra inspirar a sus equipos, crear entornos de trabajo seguros y
Promover la participación en la misión y los valores de la organización.
La incorporación de las directrices ESG y la responsabilidad social en el ecosistema corporativo revela
que el éxito de las empresas y los organismos públicos debe medirse por su impacto real en el bienestar.
de la sociedad. Apoyo estratégico al tercer sector, promoción de la diversidad e inversión en
El fortalecimiento de la comunidad crea un activo reputacional intangible de altísimo valor y
Promueven la sostenibilidad económica y social a largo plazo.
La pedagogía social centrada en la inclusión de las poblaciones inmigrantes y vulnerables confirma que...
La formación profesional y el fortalecimiento de la autonomía son las herramientas más poderosas para...
Promover la ciudadanía activa y el trabajo decente ofreciendo herramientas educativas adaptadas.
que valoran la diversidad cultural y fomentan el espíritu empresarial, transforman
Vulnerabilidades en las trayectorias de éxito y contribución económica a la sociedad.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

Machine Translated by Google
RCMOS – Revista Científica Multidisciplinaria El Conocimiento.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

Año VII, vol. 2, 2026 | Envío: 02/03/2026 | Aceptado: 05/03/2026 | Publicación: 08/03/2026

Además, la transferencia de metodologías educativas patentadas y la formación de facilitadores.
Los puntos de aplicación multiplicadores garantizan la continuidad y la escalabilidad de las acciones de desarrollo.
Humano. La codificación de la experiencia pedagógica en guías didácticas y contenidos digitales.
Democratiza el acceso al conocimiento y fortalece la capacidad institucional de las escuelas, las ONG y...
empresas en la gestión autónoma de sus programas de formación.

La conexión entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

Los programas de formación empresarial y los ODS/ONU establecen una agenda clara para la contribución.
Por la paz, la justicia, la educación de calidad y la reducción de las desigualdades. El compromiso de
Las organizaciones centradas en el desarrollo integral del ser humano se alinean con las mejores prácticas globales.
Gobernanza y desarrollo sostenible.

Ante los desafíos de un mundo en rápida transformación y la creciente necesidad de relaciones...
Para lograr entornos laborales más éticos y saludables, la centralidad del factor humano en la gestión organizacional es fundamental.
un imperativo ético y económico ineludible. Las instituciones que priorizan el aprendizaje continuo,
El respeto por la diversidad y el cuidado de las personas garantizan su competitividad y les permiten desempeñar su función.
social.

Se concluye que el rigor pedagógico y el compromiso ético son esenciales para promover el desarrollo humano.
Estos son los motores de una transformación social duradera. La convergencia entre una educación de calidad,
Un liderazgo empático y la responsabilidad comunitaria construyen una sociedad más preparada e inclusiva.
y socialmente responsable, donde cada individuo tiene las herramientas necesarias para lograr sus objetivos.
Maximizar el potencial y contribuir al progreso colectivo.

Referencias

- ARGYRIS, C. Sobre el aprendizaje organizacional. 2ª ed. Cambridge: Blackwell Business, 1999.
- BASS, BM; AVOLIO, BJ. Mejora de la eficacia organizacional mediante el liderazgo transformacional. 1.ª ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.
- FREIRE, P. Pedagogía de la Autonomía: Conocimientos necesarios para la práctica educativa. 1ª edición. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- GOLEMAN, D. Inteligencia emocional: por qué puede importar más que el coeficiente intelectual. 1.ª ed. Nueva York: Bantam Books, 1995.
- KNOWLES, MS; HOLTON, EF; SWANSON, RA El aprendiz adulto: El clásico definitivo en educación de adultos y desarrollo de recursos humanos. 8.ª ed. Nueva York: Routledge, 2015.
- MEZIROW, J. Dimensiones transformadoras del aprendizaje de adultos. 1.ª ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
- ROSENBERG, MB Comunicación no violenta: técnicas para mejorar Relaciones Personales y Profesionales. 1ª edición. São Paulo: Ágora, 2006.
- NACIONES UNIDAS (ONU). Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 1.ª ed. Nueva York: Publicaciones de la ONU, 2015.

Este artículo se publica en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution, que permite el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.