

“Relación Entre Las Estrategias De Aprendizaje y La Empleabilidad”

Camejo, A; Velez, M

Universidad Tecnológica De Bolívar  
Facultad De Ciencias Sociales y Humanas  
Programa De Psicología  
Cartagena, Octubre de 2008

“Relación Entre Las Estrategias De Aprendizaje y La Empleabilidad”

Camejo, A; Vélez, M; Fang, Y\*

Universidad Tecnológica De Bolívar  
Facultad De Ciencias Sociales y Humanas  
Programa De Psicología  
Cartagena, Octubre de 2008

\* Asesora de Monografía

Titulillo: Estrategias de aprendizaje y Empleabilidad

Cartagena de Indias D. T. y C., Diciembre 03 de 2008

Señores

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR**

Cartagena

Como autoras del trabajo de grado “Estrategias de aprendizaje y la empleabilidad”, nosotras ANNA MARIA CAMEJO JIMENEZ identificada con CC. 1.047.389.453 de Cartagena y MARIA ALIZANDRA VELEZ LOPEZ con CC.1.047.384.830 de Cartagena, en uso de nuestras facultades legales, autorizamos a la biblioteca de la Universidad Tecnológica de Bolívar para la utilización del mismo.

Dado en Cartagena de Indias, Distrito Turístico y Cultural. A los 05 días del mes de Diciembre de 2008.

---

Anna María Camejo Jiménez.

CC. 1.047.389.453 de C/gena

---

María Alizandra Vélez López.

CC. 1.047.384.830 de C/gena

Cartagena de Indias D. T. y C., Diciembre 03 de 2008

Señores

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR**

Cartagena

Cordial Saludo,

Por medio de la presente me permito informarles que la Monografía titulada **ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y LA EMPLEABILIDAD**, ha sido desarrollada de acuerdo a los objetivos establecidos. Como asesora del proyecto considero que el trabajo es satisfactorio y amerita ser presentado por las autoras.

Atentamente,

---

**YULY FANG ALANDETTE**

## **DEDICATORIA**

*A Nuestro Padre Celestial por darnos la sabiduría, la constancia y sobre todo la*

*Fe para vencer todos los obstáculos que se presentaron*

*En el camino.*

*A nuestros padres por*

*Apoyarnos en cada momento de nuestras vidas y ser nuestro*

*Principal ejemplo, por que hemos aprendido de ustedes que nunca debemos desfallecer*

*Este triunfo es de ustedes. Gracias.*

*A nuestra asesora por guiarnos*

*Y a toda nuestra familia y personas que hicieron posible este gran triunfo.*

*Ana Maria Camejo Y Maria A. Vélez López*

## **TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Páginas</b>
Índice de Tablas	7
<b>Capítulo Primero</b>	
Introducción	9
Justificación	11
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
<b>Capítulo Segundo: Marco Teórico</b>	
Estrategias de aprendizaje	15
Definición de Estrategia	15
Definición de aprendizaje	15
Clasificación de las estrategias de aprendizaje	19
Empleabilidad	22
Competencia para la empleabilidad	24
Relación entre las estrategias de aprendizaje y la empleabilidad	25

Estudios y/o investigaciones acerca de estrategias de aprendizaje y empleabilidad. 26

**Capitulo Tercero: Metodología**

Tipo de Investigación 35

Procedimiento 35

**Capitulo Cuarto: Discusión Y Conclusión** 37

**Referencias** 41

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pagina</b>
<b>Tabla 1:</b>	
Clasificación de las Estrategias De Aprendizaje	18



## **CAPITULO PRIMERO**

### **INTRODUCCION**

Hace algunos años atrás, era muy común ocupar un puesto de trabajo por muchos años, la estabilidad laboral estaba determinada por la lealtad y el trabajo ofrecido por los trabajadores a sus empleadores, lo cual era recompensado a través de un salario, y por las posibilidades de ascenso dentro de la misma organización, en la actualidad, la realidad es distinta, el campo laboral se ha convertido en una etapa cíclica y cambiante, en la que la competitividad juega un papel fundamental, por lo que las empresas no pueden garantizar al empleado puestos de trabajos estables, y los empleados no pueden comprometerse por periodos prolongados en estas, pues siempre se está en busca de mejores oportunidades.

Teniendo en cuenta que el hombre es un ser autónomo, comprometido con la búsqueda de su propio empleo, debe esforzarse y mostrar ciertas características que los diferencien de otro, pues el posicionamiento de las personas en el mercado laboral está determinado por estas diferencias, ya que serán estas las que permitan que la organización se muestre atraída a formalizar una contratación con el individuo que posea un valor agregado.

Al hablar de diferencias, es posible pensar en características como: capacidad de adaptación, mentalidad flexible, buena disposición, motivación y formación continua, pero a continuación se presenta una revisión bibliográfica sobre los conceptos claves de la relación que puede existir entre las estrategias de aprendizaje y la empleabilidad teniendo en cuenta las primeras como posibles diferencias.

En esta revisión se desglosan conceptos claves como: conceptualización de aprendizaje, definición y clasificación de las estrategias de aprendizaje, así como también el concepto de Empleabilidad y las competencias que le permiten a un individuo ser empleable. También se encuentran descritos diferentes estudios que orientan el tema y que finalmente permiten establecer una discusión sobre si existe o no relación entre las estrategias de aprendizaje y la Empleabilidad.

Con el objetivo de descubrir y obtener información precisa y actualizada para esta revisión bibliográfica, se consulto en diferentes medios como el Internet, informes de investigaciones y revistas científicas que trataran estos temas. Al terminar esta búsqueda se extrajo la información relevante, necesaria y pertinente para esta revisión.

Después de la selección del material, se agrupó la información según la temática a tratar, de tal manera que proporcionara al lector una información coherente, clara y fácil de comprender.

## **JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo investigativo se realiza con el fin de elaborar un trabajo de grado, el cual busca conocer y revisar la literatura existente acerca de la relación entre Estrategias De Aprendizaje y Empleabilidad, con base en la expectativa de éxito que manejan la mayoría de los estudiantes de pregrado, y la ansiedad mostrada por egresados al observar como muchos de sus compañeros de estudio poseen un empleo estable, y ellos no.

Teniendo en cuenta que la temática ha sido poco tratada, se elabora este texto bibliográfico completo que recopila y expone los postulados y consideraciones teóricas de diversos autores del tema entre los cuales se destaca: Érico Renteria (2006) quien ha estudiado la forma como las personas se posicionan frente a su trabajo y las estrategias que utilizan para aprender reglas y contenidos necesarios para un buen desempeño, puesto que la tendencia industrial se caracteriza por manejo de grandes volúmenes de información y todo esto se enmarca en la llamada sociedad del conocimiento.

Vale la pena resaltar que esta revisión bibliográfica proporciona a la comunidad estudiantil, al cuerpo docente, trabajadores, administrativos y a toda la Universidad Tecnológica de Bolívar un conocimiento nuevo, el cual podría aportarles beneficios al momento de buscar un empleo; logrando de esta forma generar inquietudes, e inducir al lector a que se interese más por el tema.

Por otra parte se realizo esta recopilación teórica, pues este trabajo puede ser considerado base conceptual para siguientes trabajos aplicativos, ubicándose así como una evidencia del lineamiento y de los aportes realizados por el Programa de Psicología de la Universidad Tecnológica de Bolívar,

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y considerando la necesidad de verificar y abordar los aspectos teóricos que se manejan en la actualidad sobre estrategias de aprendizaje y empleabilidad, se inicia la revisión bibliográfica.

## **OBJETIVOS**

General:

Identificar los conceptos claves alrededor de la relación que puede existir entre Estrategias de aprendizaje y Empleabilidad, a partir de la selección, revisión y análisis de la literatura disponible.

Específicos:

- Investigar el constructo de estrategias de aprendizaje, abordando temas de interés como: definición, clasificación y utilización de dichas estrategias.
- Indagar acerca de la temática de empleabilidad, teniendo en cuenta su definición y las competencias para la empleabilidad.
- Identificar estudios acerca de las estrategias de aprendizajes y Empleabilidad que permita sustentar empíricamente si existe una relación entre estas variables.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y EMPLEABILIDAD**

Desde la misma naturaleza existencial todo ente presente busca su propio desarrollo, cada ser vivo lucha por mantenerse, hacerse más fuerte y evolucionar en relación a las exigencias o demandas del medio y en concordancia con las circunstancias que le rodean. El ser humano, no siendo ajeno a esta realidad, ha logrado crear una serie de características que le permiten su permanencia y subsistencia, tanto en el globo de lo natural como en el de lo socialmente construido. Entre tales características se encuentra la capacidad de aprender, es decir, el ser humano es capaz de adquirir conocimientos, habilidades, actitudes y valores para luego usarlos a voluntad y beneficio propio. A través de la potencialización de ésta capacidad los seres humanos han establecido ciertas normas de reconocimiento que garantizan una vida más digna. Es en este punto donde hay un cruce entre las capacidades naturalmente exigidas y las socialmente requeridas.

El colectivo humano concibe como indicador de una vida digna el éxito profesional, el cual puede ser homologado con lo conocido científicamente como empleabilidad, que de acuerdo con lo mencionado se encuentra indiscutiblemente entrelazada con la capacidad para aprender. Por lo tanto, es posible afirmar que el éxito en la empleabilidad es un indicador de la capacidad de aprendizaje y de las estrategias que se usen en ésta. Razón por la cual esta realidad ha cobrado mucha importancia en el ámbito de la educación, sobretodo a nivel de la formación universitaria, pues la estimulación de estrategias de aprendizaje coherentes con las exigencias profesionales actuales, garantizan el éxito laboral y aumentan la calidad de la fuerza de trabajo en el estudiantado egresado.

En consecuencia, a continuación se explorarán algunas vicisitudes al respecto, así como la identificación y explicación de algunos conceptos principales acerca de las estrategias de aprendizaje y de la empleabilidad.

### *Estrategias De Aprendizaje*

En el abordaje de las estrategias de aprendizaje son evidentes dos conceptos claves: el de estrategias y el de aprendizaje, por lo cual resulta prudente aclarar cada uno de ellos.

#### *Definición De Estrategia.*

Según Fandos y González (2005), - estrategia -, se define como un “conjunto de acciones que permite la unidad y la variedad de acción ajustándose y acomodándose a situaciones y finalidades contextualizadas”.

#### *Definición De Aprendizaje.*

Para poder explicar y conocer los procesos a través de los cuales se produce el aprendizaje se hace necesario remitirse a los principios del estudio de este. Y en esa visión general del pasado se distinguen pilares teóricos que actuaron de estímulo para actuales paradigmas, dando como resultado el entendimiento de la acción de aprender, concibiéndola como un “acto” y por tanto, como todo acto: a) está sujeto a factores internos (estado físico, sistema cognoscitivo, sistema sensorio – motor, etc) y externos (familia, escuela, pares, estilos educativos, cultura, etc); b) mediado por procesos (formación de conceptos, organizar, simbolizar, inferir, enjuiciar, solucionar problemas, clasificar, etc) que posibilitan y catalizan la relación entre las variables intervinientes; y c) motivado por metas: Alcanzar el equilibrio, conocer y descubrir el sentido profundo de la realidad o el mundo que le rodea.

De acuerdo con lo anterior, aprender consiste en la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes perdurables en el tiempo, de tal modo que

estas contribuyen a satisfacer las necesidades que exige tanto el medio interno como externo, a través de comportamientos y/o hábitos (Gómez, 2003). Éste proceso supone ciertos elementos claves que lo hacen posible y condicionan la forma en que se ejecuta y los resultados a los que se llega, entre los cuales está la cognición y la comprensión.

Con respecto a la cognición, Arango (2003) comenta que el ser humano se caracteriza por su capacidad para pensar, conocer y procesar mentalmente información y esta propiedad es necesaria para poder aprender. Este autor menciona como los resultados de muchos estudios, entre los más significativos los realizados por Piaget, concluyen que estas actividades psíquicas están sujetas al desarrollo humano, estableciendo así una secuencia de etapas (sensorio-motora, pre-operacional, de operaciones concretas y de operaciones formales) en las que el ser humano ha de pensar, conocer y procesar la información de manera distinta de acuerdo a su edad cronológica. Si bien es de resaltar la identificación de destrezas cognitivas en el ser humano, estudios recientes difieren en que estas hayan de manifestarse o desarrollarse por etapas secuenciales y que además estén mediadas por la edad.

Por otra parte, el acto de la comprensión apunta a la elaboración de una idea desde una estructura mental, que quepa y se adecue a ella, o en el caso de no darse esa situación se producirá la necesaria transformación intelectual. (SENA, 2003). Esta definición conlleva a lo que se ha planteado anteriormente como aprendizaje, eso quiere decir, que la comprensión es un instrumento mental propicio en la adquisición duradera de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes. Por lo tanto, es importante que su uso se funda como un hábito entre los protagonistas del proceso de enseñanza – aprendizaje, es decir, que ingrese en el diario vivir o en la cultura.

Los procesos explicados anteriormente se van ampliando y desarrollando en el transcurrir natural del tiempo manifestando ciertas características que lo hacen posible, como por ejemplo las estrategias de aprendizaje.

Antes que nada, resulta pertinente mencionar la existencia de una diferenciación entre tácticas y estrategias de aprendizaje; Las estrategias de



aprendizaje son un conjunto sucesivo de procedimientos encaminados hacia el logro de metas de aprendizaje, mientras que las tareas específicas dentro de esa sucesión se denominan tácticas de aprendizaje. Así pues, las tácticas de aprendizaje estarían incluidas y harían parte de las estrategias, por lo cual se dice que éstas últimas son de nivel superior. (Schunk, 1991)

Según Winstein y Mayer citados por Cuevas, González, Fernández y Valle (1999) las estrategias de aprendizaje son las conductas y pensamientos que una persona utiliza al aprender. De la misma forma estos mismos autores complementan afirmando que las estrategias son como secuencias integradas de procedimientos o actividades que se eligen con el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información. Por lo tanto, Beltrán, García, Moraleda, Calleja y Santiuste (1993) y Monereo (2004) aducen que estas se caracterizan por tener un carácter intencional y propositivo, además de ser manipulables directa o indirectamente dirigiéndose a la consecución de algún objetivo preestablecido con base en los aspectos de la situación en que se gesta la acción.

A partir de todo lo anterior es posible identificar dos componentes fundamentales de una estrategia de aprendizaje; por un lado, se encuentran los procedimientos que el estudiante despliega durante su proceso de aprendizaje con la intención de aprender y, por otro, está la manera de procesar la información a aprender para su óptima codificación. (González, Valle y Vázquez, 1994)

Como último aporte cabe mencionar el hecho por Esteban (2003) acerca de la selección de una estrategia de aprendizaje, éste autor afirma que la puesta en marcha del proceso de aprendizaje exige determinar previamente la actividad cognoscitiva que implica o, lo que es lo mismo, el tipo de habilidades, destrezas y técnicas a desarrollar. Así, ésta selección dependerá de dos factores: la situación sobre la que se ha de operar (tipo de problemas a resolver, datos a analizar, conceptos a relacionar, etc.); y de los propios recursos cognitivos o “metacognición” (habilidades, capacidades, destrezas, etc.).

Ahora bien es importante desglosar o definir el concepto de metacognición, en el ámbito de las estrategias de aprendizaje. Este termino hace referencia a la

representación mental del plan a ejecutar tomando en consideración los recursos de los que se dispone así como de los que no (Monereo y Castelló, 1997; Wolters, 1998; Sanmartí, Jorba & Ibáñez, 2000; Flores, 2000; Chrobak, 2000; Mateos, 2001; Pozo, Monereo y Castelló, 2001; Vallés, 2002; Romero, et al, 2004). Básicamente se trata de tener conciencia acerca de la forma en que se genera o produce el conocimiento, la manera de usar una estrategia y la efectividad de la propia labor cognoscitiva. (Mucci, Atlante, Cormons, Durán, Foutel y Oliva, 2003)

Según Wolters, (1998); Sanmartí, Jorba e Ibáñez, (2000); Flores, (2000); Mateos, (2000, 2001) y Crespo, (2004) el proceso metacognitivo se encuentra relacionado con la capacidad de autorregulación memorística, atencional, comprensiva y de producción del lenguaje, entre otros.

Al respecto, Muñoz (2005) cita a Flores (2000) para indicar que las personas con un aprendizaje autorregulado se han de caracterizar por tres aspectos: “a) Identificar los motivos y objetivos del aprendizaje que quiere realizar; b) anticipar, representarse y planificar las operaciones necesarias para llevar a cabo cada proceso de aprendizaje, seleccionando los procedimientos, estrategias, orden de ejecución, resultados esperados, entre otros; y, c) identificar los criterios de evaluación para saber si las operaciones se desarrollan como estaba previsto, y qué correcciones se podrán tomar sobre la marcha” (p. 4).

Llegado a este punto resulta pertinente diferenciar entre las estrategias cognitivas y las metacognitivas. Según Mateos (2002) las primeras están conformadas por un conglomerado de actividades característicamente mentales que se activan coordinadamente al momento de alcanzar alguna meta; mientras que las estrategias metacognitivas se usan para autorregular la manera de aprender, ésta capacidad se va desarrollando y va adquiriendo mayor complejidad a lo largo del tiempo.

### *Clasificación De Las Estrategias De Aprendizaje*

Al explorar de forma científica la literatura acerca de éste tema, se haya la existencia de distintos tipos de estrategias de aprendizaje identificadas y

denominadas por los expertos del presente tópico temático. Por tanto, se mencionarán algunas del cúmulo encontrado.

Según Enríquez y Rentería (2007) las estrategias de aprendizaje se clasifican en cognitivas (involucran procesos como la elaboración, organización, inferencia y transferencia), metacognitivas (incluye a la evaluación y la regulación) y relacionales (actúan de apoyo complementando el sistema categorial). A continuación se explicita cada una en la Tabla 1.

Tabla 1. Clasificación de las estrategias de aprendizaje

Tipo de estrategia	Características/Actividades
Elaboración	a) Relacionar el conocimiento ya obtenido con nuevos conocimientos; b) Crear modelos de acción a partir del análisis de las situaciones a las cuales se ve enfrentado. c) Actualizar los conocimientos aprendidos para la búsqueda de nuevos conocimientos; d) Producir nuevos conocimientos a partir de la reflexión de diferentes tipos y fuentes de información. e) Integrar distintos tipos de conocimiento en función de un objetivo. f) Retomar los elementos útiles que le brinda el contexto para resolver o enfrentar una nueva situación.
Organización	a) la identificación del mayor número de variables (conocimientos, intereses, habilidades) para responder eficazmente a las exigencias del contexto, b) selección de la información significativa para lograr un objetivo determinado y la disposición teniendo en cuenta la pertinencia en el desarrollo de un tema o tarea.
Inferencia	Implica la ejecución de dos procesos: la elaboración de hipótesis que orienten la actividad a desarrollar y la explicación de las actividades a desarrollar a partir de diferentes variables que influyen.
Transferencia	Se manifiesta a través de tres aspectos: el uso de información específica en diversos contextos, la aplicación de lo que ha sido útil en experiencias anteriores para afrontar situaciones nuevas y la capacidad de recurrir a conocimientos de diferentes tipos en el desarrollo de una actividad.

Planificación	<p>a) establecer el objetivo y la meta de aprendizaje, junto con el plan a seguir;</p> <p>b) seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo;</p> <p>c) descomponer la tarea en pasos sucesivos y comprender las relaciones entre ellos;</p> <p>d) programar un calendario de ejecución;</p> <p>e) prever el tiempo, los recursos y el esfuerzo necesarios para realizar una tarea.</p>
Regulación	<p>a) reflexionar sobre las tareas destinadas a orientar o reorientar la actividad;</p> <p>b) orientar y seguir el plan propuesto, ajustar el tiempo y esfuerzo requeridos por la tarea e identificar fortalezas y debilidades,</p> <p>c) modificar y buscar estrategias alternativas en el caso de que las seleccionadas anteriormente no sean exitosas,</p> <p>e) ampliar el repertorio de herramientas y técnicas por exigencias del medio.</p>
Evaluación	<p>a) revisar los pasos dados valorando el logro de los objetivos trazados,</p> <p>b) revisar la calidad de los resultados finales,</p> <p>c) decidir cuándo concluir el proceso emprendido haciendo pausas y revisando la duración de éstas,</p> <p>d) identificar las razones por las cuales se cumplió o no el objetivo propuesto en el tiempo previsto.</p>
De apoyo	<p>Este tipo de estrategia de aprendizaje se caracteriza por: buscar apoyo en personas claves ante una necesidad, hacerse visible por medio del trabajo desarrollado, seguir el ejemplo de personas que han logrado sus objetivos en campos o contextos similares al que se quiera incursionar, participar en actividades que permitan el establecimiento y mantenimiento de contactos y redes (seminarios, etc.), compartir el conocimiento para obtener retroalimentación, hacer parte de grupos interdisciplinarios o multisectoriales que enriquezcan el desarrollo profesional, participar activamente en redes de apoyo académico y/o profesional, generar conocimiento nuevo a partir de las interrelaciones personales,</p>

Fuente: Investigación estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados, elaborada por Enríquez y Rentería (2007)

En complemento, Beltrán (1995) aduce la existencia de dos criterios de clasificación de las estrategias de aprendizaje: según su naturaleza y según su función. Las primeras conformadas por estrategias cognitivas, metacognitivas y de apoyo; y las segundas en sensibilización, atención, adquisición personalización, recuperación, transfer y evaluación.

Por otro lado, Donolo, Chiecher y Rinaudo (2004) clasifican dichas estrategias en cognitivas, metacognitivas y de regulación de recursos donde cada una de ellas comprende una serie de actividades y tareas mentales que hacen posible el aprendizaje.

Las de tipo cognitivo están comprendidas por estrategias de repaso, elaboración, organización y pensamiento crítico. Las metacognitivas están compuestas por tres procesos: planteamiento, control y regulación. Y por último, las estrategias de regulación de recursos incluyen la organización del tiempo y ambiente de estudio, la regulación del esfuerzo, el aprendizaje con pares y la búsqueda de ayuda. (Pintrich *et al.*, 1991; Pintrich y García, 1993; Weinstein, Husman y Dierking, 2000)

El uso asertivo y eficiente del conjunto de estrategias de aprendizaje parece incurrir en la aparición de oportunidades de desarrollo y en el desempeño general de las personas en cada uno de los aspectos de su vida. Uno de tales aspectos se refiere al campo laboral, toda acción humana dentro de éste campo resulta esencial durante toda su vida y, por tanto, su evolución confiere prestigio, reconocimiento y fuerza. Un hecho a través del cual es posible identificar esta realidad es el estudio de la empleabilidad, por ende lo mencionado al principio del presente texto, los próximos párrafos harán alusión a ésta mencionando su definición y aspectos relacionados.

### *Empleabilidad*

Según Prieto y Cruz (1999) el concepto de empleabilidad surge de la necesidad de establecer un término que involucra y explica la relación entre el individuo y el empleo, es decir, la interrelación entre la dimensión individual y la dimensión socio-económica del empleo. Sin embargo, su uso, como práctica social, ha ido

integrando diferentes concepciones que requieren un proceso de clarificación en busca de una mejor comprensión.

De la forma más sencilla, es posible definir la empleabilidad remitiéndose a su composición lingüística en sí. Según Campos (2007) la palabra empleabilidad proviene de la palabra inglesa *employability*, la cual fue construida a partir de las palabras *employ* y *ability*, la primera se traduce como empleo y la segunda como habilidad. El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Sommer, 2006). Una implicación secundaria de esta misma palabra es: la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo.

A partir de este marco de referencia surge lo conocido como habilidades de empleabilidad, las cuales son definidas por Buck y Barrick (1987), citados por Campos (2007), como el conjunto de atributos o habilidades propias de los empleados diferentes a su competencia técnica, tal como la capacidad de lectura, la aritmética básica, la solución de problemas, la toma de decisiones y otras habilidades de pensamiento de alto nivel, formalidad, actitud positiva, capacidad de cooperación, habilidades afectivas y buen trato, entre otras.

Sin embargo, el concepto de empleabilidad no se ha establecido tan sencillamente, alrededor de éste se ha creado un gran cúmulo de explicaciones y significados que podrían constituirse como distractores de la esencia misma del término, por tal razón a continuación se hará mención de diversas definiciones preestablecidas que se destacan en éste universo teórico, a saber:

López (2007) entiende que empleabilidad es el “conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”. Ésta se puede concebir como una perspectiva económica, la cual es apoyada igualmente por Neffa, Panigo y Pérez (2000); Spinoso (2006) y Gazier (2001).

Adicionan, Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapàgne y Walwei (2001) que la empleabilidad involucra una interrelación entre las características personales del individuo y la situación del mercado exigiendo, según Gazier (2001), la identificación de problemas y prioridades sujetas al comportamiento de

las personas y a las instituciones inmersas en el proceso de acceso al trabajo. Tal afirmación se denota argumentada por Fugate y Ashforth (2003) al asegurar que la empleabilidad es una “colección de características individuales que energizan y dirigen al individuo a través de una identidad de carrera individual” (p. 3), ésta se refiere fundamentalmente a la habilidad para “ser empleado” y puntualiza tres elementos: obtener un empleo inicial, la habilidad para mantenerlo y la habilidad para movilizarse hacia otros empleos.

Finalmente, cabe resaltar el concepto estipulado por La Fundación Chile (2003) citado por Rentería y Malvezzi (2008) quienes manifiestan que debido a la evidente falta de claridad conceptual y metodológica alrededor de la empleabilidad es necesario remitirse a Hillage y Pollard (1998) los cuales asumen ese concepto de forma multimodal, con distintas acepciones dependiendo del momento, el lugar y los actores que los utilicen. Sin embargo, la Fundación mantiene la acepción de empleabilidad asociada a “una dimensión de la vida laboral de las personas que refiere la capacidad para obtener un trabajo, mantenerse en él y progresar en una organización contribuyendo exitosamente a esta” (p. 4).

Adicionalmente, Prieto y Cruz (1999) aducen que teniendo presente que el empleo solo tiene sentido si satisface las necesidades de bienestar de los individuos de una sociedad y que los sujetos del empleo son individuos y no mercancía que se intercambian en un mercado es posible definir tres enfoques diferenciados en torno a la empleabilidad: el punto de vista del individuo, el de la empresa y el de la sociedad, donde los tres son responsables de su desarrollo, así pues, la responsabilidad del individuo es gestionar su propia empleabilidad, la de la empresa es brindar oportunidades (entrenamiento y desarrollo de competencias) y, la de la sociedad es facilitar los medios necesarios además de asegurar la igualdad de oportunidades.

En conclusión, el concepto de empleabilidad se configura como una guía de intervención sobre el empleo, ya que su contemplación en los programas o actuaciones dirigidas a la inserción laboral proporcionan un valor añadido a las metodologías empleadas, en la medida que posibilita la adquisición y aprendizaje de la capacidad de una persona para gestionar favorablemente su acceso al

mercado de trabajo (Prieto y Cruz, 1999). Así mismo, es posible discernir que se caracteriza básicamente por la combinación que realiza entre las características individuales y las características del mercado laboral (Knight & Yorke, 2001), la cual se encuentra mediada tanto por factores internos como las competencias, escolaridad, experiencia personal, entre otros (Álvarez, Bustos y Valencia, 2004) y externos como las políticas económicas, educativas, el conflicto interno, entre otros (Izquierdo, 1997; Farren, 2002).

### *Competencias Para La Empleabilidad*

Según el informe final de OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2002) existen tres niveles de competencias claves para la empleabilidad: la capacidad de interactuar con grupos socialmente heterogéneos, el comportamiento de forma autónoma y la capacidad de usar instrumentos de forma interactiva. Así mismo, Vargas Zúñiga citado por Mayo (2006) resume las competencias en áreas, asociando contenidos a cada área de competencia, por ejemplo al área cognitiva le confiere contenidos de lenguaje, comunicación y pensamiento lógico – matemático.

Mayo (2006) termina afirmando que el conjunto de capacidades, acciones o realizaciones profesionales con valor en el empleo son las capacidades técnicas, de cooperación y relación con el entorno de trabajo, de organización de las actividades de trabajo, de comprensión de los aspectos económicos y de adaptación a los cambios que se producen en el trabajo.

Adicionalmente, Lundvall y Jonson (1994) explican que todas estas competencias para la empleabilidad se adquieren y desarrollan con base en cuatro tipos de conocimiento, que requieren distintos tipos de dominio: conocimiento fáctico, científico, práctico y relacional. “El conocimiento fáctico teórico (Know-what) y el científico serían los más sencillos, obtenibles por vías formales típicas como lectura de libros, bases de datos...Mientras que los conocimientos prácticos (know-how) y el conocimiento relacional (know-how) son más complejos en su adquisición. Lo importante es la construcción social del conocimiento, donde el contexto genera un equilibrio dinámico entre conocimiento fáctico teórico (Know-



what) y el conocimiento práctico (know-how). Capacidades y competencias pueden desarrollarse y mantenerse gracias a la fuerte interdependencia o condicionamiento mutuo de conocimientos teóricos y prácticos” (p.p. 23 - 42).

Como se pudo ver hasta ahora, la empleabilidad es una esfera humana muy importante condicionada principalmente por las estrategias de aprendizaje propias del individuo, lo cual evidencia la esencia dual de su conceptualización donde convergen interdependientemente las características personales con las condiciones del mercado laboral estableciendo así parámetros de éxito profesional.

### *Relación Entre Las Estrategias De Aprendizaje y La Empleabilidad*

Cuando se habla de relación, se pretende integrar y encontrar concordancia entre estos dos temas, para instaurar un aporte significativo en este trabajo.

Es importante considerar dentro del acto de lograr un empleo, los procesos y/o factores que están implícitos al éxito de esta actividad; por lo que se ha orientado este trabajo monográfico a la exploración de estos dos temas. Muchos estudios coinciden en señalar que aprender implica un proceso activo de integración y organización de la información, construcción de significados y control de la comprensión. Así, las personas más capaces, con altos niveles de esfuerzo, concentración y persistencia son, probablemente, los que logran mejores y óptimos resultados en todas las tareas que desarrollan.

Situando el hecho de obtener un empleo como una actividad compleja que requiere de la dimensión cognitiva, se puede relacionar de la siguiente manera, las empresas buscan profesionales capaces de adaptarse a los cambios, que se impliquen en los movimientos de la empresa, que sean competentes para elaborar, planificar y organizar proyectos, es decir que las empresas ya no sólo buscan personas con conocimientos técnicos que hayan podido adquirir con sus estudios, sino que valoran y dan mucha importancia a las habilidades y a los valores del posible candidato; es por lo que cuando un individuo desafía un proceso de selección muestra sus mejores habilidades y pone en practica todos sus conocimientos para poder ser seleccionado en el cargo para el cual esta

aplicando, en este momento este candidato hace uso de cada una de las estrategias de aprendizaje que adquirió en su proceso formativo y permite que el entrevistador pueda evaluarlas, para que finalmente pueda ser seleccionado; de esta manera y luego de cumplir con un primer proceso que requiere de estrategias y de la parte cognitiva, luego que esta persona seleccionada ingrese a la organización debe adaptarse rápidamente a un flujo constante de conocimiento e información que demanda de las personas procesos de aprendizajes para regular sus comportamientos y, de esta forma, afrontar sus dinámicas y exigencias. Esta situación se relaciona particularmente con los desfases entre el modelo educativo tradicional y los perfiles de empleabilidad exigidos en el mercado laboral, (Renteria, 2001). Esto da por sentado que uno de los principales cambios o modificaciones que debe hacer la persona para adaptarse al mercado laboral es el desarrollo de su capacidad de aprendizaje y que debe saber implementar las estrategias que ya reconoce.

*Estudios o Investigaciones Acerca De Estrategias De Aprendizaje y Empleabilidad.*

A continuación se citaran varias investigaciones relacionados con las estrategias de aprendizajes y empleabilidad, dichos estudios son resultados de la amplia búsqueda que se ha realizado acerca de los dos temas, cabe mencionar que de las estrategias de aprendizajes se encuentra una profunda y amplia bibliografía de los trabajos que se han efectuado a través de los años, por el contrario de la empleabilidad el tema es nuevo en el campo de la investigación pues tiene un nexo tanto conceptual como práctico y los investigadores han seguido esta misma línea, por esto hay pocos estudios e información de este; los estudios que se presentaran permiten que el lector tenga información de carácter investigativa y es expuesta de manera clara y concreta.

Los estudios sobre estrategias de aprendizaje pueden considerarse una de las líneas de investigación más fructíferas desarrollada a lo largo de los últimos años. Para algunos autores las investigaciones sobre las estrategias de aprendizaje constituyen uno de los aportes más relevantes de la psicología

cognitiva, dado que las estrategias de aprendizaje vienen dadas por el hecho de que engloban aquellos recursos cognitivos que utiliza el estudiante cuando se enfrenta al aprendizaje.

De esta forma a continuación se ilustraran algunos estudios sobre estrategias de aprendizajes seguidos de los estudios sobre empleabilidad y por ultimo aquellos que muestran una relación entre estas dos variables.

Primeramente se encontró en la Universidad de Oviedo, que Rosario, Mourao, Núñez, González, Solano y Valle (2007), ellos se preocuparon por investigar la eficacia de un programa de intervención para la mejora de las competencias en autorregulación de estudiantes que comienzan como universitarios. Los participantes fueron 66 alumnos de primer curso de dos titulaciones de la universidad de Oviedo. Fue tomado un grupo control, y un grupo experimental. Las variables que se utilizaron y evaluaron fueron: conocimiento declarativo de estrategias de aprendizaje, enfoque de aprendizaje, procesos de autorregulación del aprendizaje, percepción de instrumentalidad, y complejidad estructural los instrumentos empleados fueron los siguientes:

1. Conocimiento declarativo de estrategias de aprendizaje: conocimiento de aprendizaje (CEA )
2. Enfoque de aprendizaje: se utilizo el inventario de procesos de estudio para universitarios IPE, que esta compuesto por 12 ítems representativos de dos factores o dimensiones un enfoque superficial y otro profundo.
3. Procesos de autorregulación del aprendizaje: se utilizo el inventario de procesos autorregulación del aprendizaje.
4. Percepción de instrumentalidad: fue evaluada a partir de 10 cuestiones referentes a la utilidad percibida para utilizar estrategias de aprendizajes en el contexto académico.
5. Complejidad estructural los instrumentos: en esta se utilizo la taxonomía SOLO structure of the observed learning outcome.

El grupo de investigadores de la universidad de Oviedo encontraron que el grupo experimental obtuvo diferencias significativas en el pretest y posttest en relación al conocimiento de estrategias de aprendizajes lo que indica un mayor conocimiento de estrategias al final de la aplicación por el contrario el grupo control no muestra diferencia significativas en el pretest – posttest.

Este estudio concluye que los estudiantes del grupo experimental, después de participar en el programa, mejoran significativamente el conocimiento declarativo sobre estrategias de aprendizajes, disminuyen el uso de un enfoque superficial y mejoran también en la calidad de las tareas evaluadas con la taxonomía SOLO.

De igual forma la psicóloga María Teresa Muñoz de la Universidad Autónoma del Sur de Talca en Argentina, Muñoz, (2005) se interesó en investigar las estrategias de aprendizaje que influyen en las actividades de procesamiento de la información, dando indicios que cuando se aprenden las estrategias de aprendizaje se han adquirido procedimientos que permiten aprender a aprender. María Terésa utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño de tipo descriptivo – correlacional y utilizó la versión mexicana del Inventario de Estrategias de Estudio y Aprendizaje, IEEA, el cual posee diez escalas para evaluar las estrategias de aprendizaje y se encontraron que la única escala que correlaciona con el resultado del test de manera significativa es la escala de actitud e interés, siendo una correlación positiva media, lo que significa que a mayor puntaje de actitud e interés de parte de las estudiantes, existe un mayor rendimiento en los exámenes de la asignatura, por lo tanto la conclusión de este estudio nos indican que las estudiantes de primer año de la Universidad Autónoma del Sur de Talca, presentan un nivel adecuado de estrategias de aprendizaje que se refieren a las actitudes y la valoración de la disposición y el interés general hacia el estudio; la capacidad de usar principios para la regulación de su tiempo destinado a tareas académicas; la concentración y atención en las tareas académicas; las habilidades en el procesamiento de la información; la selección de ideas y reconocimiento; el uso de técnicas y ayudas de estudio; y la

auto evaluación y preparación de las clases, donde destacan las estrategias referidas a la regulación del tiempo, la selección y reconocimiento de ideas y las actitudes e interés hacia el aprendizaje.

Como se menciona anteriormente luego de hacer una revisión de los estudios en estrategias de aprendizaje se procede a revisar los estudios de empleabilidad; esta abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Por tal razón, diversos autores han llevado a cabo una serie de investigaciones alrededor de este tema con el fin de poder comprender que factores inciden para el éxito de la empleabilidad,

En la universidad de Costa Rica, Fernández, Reyes, Dávila y Torres (2006) se dieron a la tarea de investigar el impacto que han tenido los egresados en el campo laboral a través de una metodología descriptiva, y el instrumento que utilizaron fue un cuestionario con 56 reactivos, el cual se dividió en cuatro variables : datos de identificación; la práctica profesional, siendo ésta el principal referente del impacto de un proceso formativo; la formación profesional, la cual constituye los fundamentos teóricos que debe responder a los diversos enfoques de la práctica; y la actualización profesional y productividad académica; ellos lograron en primera instancia tener un primer acercamiento que permitió conocer cuáles son las características de la práctica profesional de estos egresados, su ubicación dentro del mercado de trabajo, su movilidad profesional y los alcances de su productividad, por lo que se concluye que los egresados pueden aplicar los conocimientos, habilidades y competencias que les fueron proporcionadas durante su proceso formativo, y que de acuerdo a sus competencias innatas, cada uno las ha desarrollado en diferente proporción reflejándose en su productividad que les ha permitido insertarse en el mundo laboral de acuerdo a éstas, dentro de un modelo de competencia por los puestos de trabajo a través de los filtros impuestos, repercutiendo en el éxito o fracaso en el ámbito laboral. Es por esto

que se toma como base principal de esta monografía el estudio estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajado de profesionales recién egresados,

Desde que se aprobó la creación del Centro de Investigaciones en Psicología Organizacional y del trabajo en la Universidad del Valle se aumento significativamente el porcentaje de profesores que hacen investigación, la consolidación de varios grupos y el aumento de líneas y programas de investigación con proyectos debidamente aprobados; de aquí es donde nace las investigaciones acerca de estrategias de aprendizaje y empleabilidad guiadas por Érico Renteria, el cual ha desarrollado un gran numero de estudios, entre estos cabe resaltar los de: estrategias de aprendizajes para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados, publicado en el 2006, a su vez Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad realizado en el 2007 y por último y más reciente el de empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo desarrollado conjuntamente con Sigmar Malvezzi de la Universidad de São Paulo, Brasil en mayo del presente año; por lo que es importante resaltar que la Universidad del Valle ha venido incursionando con este tema y ha despertado las ganas de investigación por parte de otros autores hacia este tema.

Érico Rentería Pérez y Verónica Andrade (2007) Jaramillo del mismo modo se interesaron en investigar sobre Empleabilidad ellos acerca de las representaciones y de las acciones que llevan acabo estudiantes de últimos semestres respecto al tema empleabilidad; Se basaron en una investigación similar realizada en Brasil y utilizaron un cuestionario compuesto por dos partes; los resultados del estudio mostraron que las acciones que llevan a cabo los estudiantes para garantizar su ingreso al mercado de trabajo son establecer redes y contactos, tomar en cuenta el entorno y las exigencias de las organizaciones, adquirir preparación académica y tener o buscar experiencia laboral antes de graduarse, siendo esta última la más significativa, aunque dentro de las tres

carreras administrativas se reporta realizar estudios adicionales y de actualización como relevante igualmente ninguno de ellos resalta la importancia de la formación del pregrado como relevante para garantizar la entrada del profesional al mercado de trabajo; Relacionan el hecho de ser empleable con las capacidades, habilidades y conocimientos que permiten a las personas acceder a un empleo. Al final, se encontraron diferencias entre las diferentes carreras asociadas al establecimiento de contactos, la realización de prácticas previas a la graduación y ampliar el campo de acción a través de estudios complementarios, entre otros.

Adaneys Álvarez, Diana María Bustos y Mónica Valencia Jauregui (2006) de la Universidad del Valle, se preocuparon por investigar las versiones de empleabilidad que tienen los empleadores en las ciudad de Cali, (empleables y no empleables), a través de una metodología descriptiva, ellas utilizaron entrevistas a profundidad y encontraron que para los profesionales la empleabilidad es un constructo influido en una proporción mayor por los factores personales, versión que legitima la “responsabilización” que los entes sociales atribuyen al profesional respecto a su empleabilidad.

Por último se encontró una investigación que conjuga las dos variables realizada por Álvaro Enríquez Martínez y Erico Rentería Pérez (2006) pertenecientes al grupo de investigación en Psicología Organizacional y del trabajo de la Universidad Del Valle, quienes se interesaron en explorar las estrategias de aprendizaje que, según profesionales recién egresados y empleadores, facilitan la empleabilidad en cinco ciudades colombianas, el instrumento utilizado fue la entrevista en profundidad, con un protocolo que incluía datos de caracterización de los sujetos, y dos bloques temáticos correspondientes a experiencia profesional y conocimiento personal; Los resultados arrojaron que el grupo de profesionales exitosos, usan estrategias cognitivas de elaboración y transferencia, estrategias relacionales para visibilidad y generación de conocimientos en interrelaciones, y estrategias metacognitivas de regulación en su orden.

Los profesionales control utilizan estrategias cognitivas de elaboración y transferencia sin traducirlas necesariamente en acciones. Los empleadores destacan estrategias cognitivas de elaboración, metacognitivas de regulación, y relacionales de visibilidad y establecimiento de relaciones.

Por lo que se pudo concluir que a los profesionales exitosos las estrategias cognitivas y metacognitivas les permiten responder de manera eficaz a las demandas del entorno. Dichas estrategias le han permitido responder eficazmente porque actúan en el mundo de una manera proactiva (elaboración), construyendo constantemente nuevos aprendizajes a partir de experiencias (elaboración), de tal forma que acomodan su uso de acuerdo con las necesidades (transferencia). Estas estrategias se desarrollan a partir de la capacidad de identificar el mayor número de variables externas e internas para desarrollar una visión compleja de las situaciones que tiene que afrontar (cognitivo-organización, metacognitivo-regulación), y a través de la consolidación de una concepción de sí mismo como individuo que necesita y busca un aprendizaje constante (elaboración). Como complemento, las estrategias metacognitivas implican, en este caso, la capacidad del individuo de tener mayor conciencia de sí, y de sus actos, objetivos y proyecciones.

Los profesionales control reconocen la necesidad de actualizarse para poder responder mejor a las demandas del medio, al mismo tiempo que el énfasis metacognitivo se encuentra en la planificación por el planteamiento de metas y objetivos. Esto implica la necesidad del desarrollo de acciones pertinentes para llevarlas a cabo, y converge con la ausencia de otros elementos cognitivos que impliquen producción y elaboración de nuevos conocimientos y estrategias para su desempeño profesional. Es decir, se reconocen los elementos mas no se gestionan en la vida profesional y laboral necesariamente.



Por su parte, los empleadores señalan elementos relacionados con la productividad ligada a la actualización constante como reconocimiento de las demandas continuas de sus entornos laborales, económicos, políticos y sociales. Sin embargo, desde lo cognitivo los empleadores no hacen mayor alusión a las otras estrategias. En lo metacognitivo, los empleadores concuerdan con los profesionales exitosos en el reconocimiento de la capacidad de reflexión, lo que refuerza aún más esta estrategia de aprendizaje como una de las más importantes para la empleabilidad.

De todos los estudios y/o investigaciones anteriormente citados se puede hacer un paralelo y observar que la formación profesional debe gestionarse y estructurarse con base en las exigencias del mercado de trabajo, pero también cabe destacar que estos y otros estudios han demostrado que el uso de determinadas estrategias de aprendizaje facilita la empleabilidad. Por lo cual, se ha logrado reconocer que las personas con mayores probabilidades de obtener un empleo y perdurar en él suelen caracterizarse por hacer uso de estrategias cognitivas específicas como la elaboración, la transferencia, las relacionales (para la visibilidad y la generación de conocimientos en interrelaciones) y las estrategias metacognitivas de regulación en su orden. (Martínez y Rentería, 2006)

## **CAPITULO TERCERO**

### **METODOLOGIA**

*Tipo De Investigación:*

Esta Investigación consta de una revisión bibliográfica enfocada a brindar un amplio panorama acerca de las Estrategias de Aprendizaje y la Empleabilidad, con base en la revisión y sistematización de artículos, textos estudios escritos referentes estos temas.

Para la realización de esta investigación se utilizó el método de investigación científico (Hernández, Fernández y Batista), de tipo descriptivo, no experimental y documental.

### *Procedimiento*

En el desarrollo del presente trabajo, pueden distinguirse las siguientes fases:

Habiendo definido el tema a tratar en la revisión bibliográfica, se dio inicio con la búsqueda de, Artículos, Revistas y estudios encontrados en la web referentes las Estrategias de aprendizaje y la Empleabilidad.

Luego, se realizó el análisis de artículos y documentos encontrados, los cuales contribuyeron con el cumplimiento de los objetivos propuestos previamente para esta monografía.

Con base en la documentación encontrada, se elaboró el Marco Teórico de forma clara y coherente.

Para finalizar con la elaboración del documento, se realizó una discusión y una conclusión en la cual se resaltan los puntos más relevantes del tema investigado.

Por último se entregó de la Revisión Bibliográfica sobre Las Estrategias de Aprendizaje y La Empleabilidad.

## **CAPITULO CUARTO**

### **DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN**

Para la elaboración de esta monografía, se encontró información actualizada y de fácil acceso al investigar las estrategias de Aprendizaje y la Empleabilidad como constructos independientes, pero al momento de recolectar información que conjugara estas dos variables se presentaron dificultades pues la información hasta la fecha es escasa, y por lo tanto esto generó ciertas limitaciones al

momento de elaborar esta revisión. Pero pese a lo anterior, la recopilación de las investigaciones y las bases teóricas expuestas permitieron estructurar una sólida descripción de los conceptos de Estrategias de Aprendizaje, Empleabilidad y la relación de entre estas.

De la amplia gama de definiciones que se encontraron sobre estrategias de aprendizaje, se observa con cierta claridad los diferentes autores coinciden en que son conductas o acciones que facilitan la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información o de conocimientos, además son de carácter intencional y controladas el individuo.

Dentro de los estudios citados, se encontró que las personas tienen un amplio conocimiento acerca de las estrategias, pues consideran que son herramientas útiles para resolver determinadas situaciones. Con base en lo investigado se pudo establecer que no es suficiente conocer dichas estrategias de aprendizaje; sino que también es necesario saber cómo, cuándo y por qué utilizarlas, y de esta forma modificarlas en función de las demandas de la tarea.

Symons, Snyder, Cariglia-Bull y Pressley (1989) afirman que: un pensador competente analiza la situación de la tarea para determinar las estrategias que serían apropiadas. A continuación se va formando un plan para ejecutar las estrategias y para controlar el progreso durante la ejecución. En el caso de dificultades, las estrategias ineficaces son abandonadas en favor de otras más adecuadas. Estos procesos son apoyados por creencias motivacionales apropiadas y por una tendencia general a pensar estratégicamente.

Con base en lo anterior se puede afirmar que es preciso que los estudiantes tengan la capacidad tanto para ponerlas en práctica, como para regularlas, controlarlas y reflexionar sobre las decisiones que deben tomar al momento de enfrentarse a la resolución de una tarea.

Por otra parte la alta competitividad, la globalización de los mercados a todos los niveles obliga ha obligado a las personas a buscar estrategias y recursos que los ayuden a mejorar su Empleabilidad, para esto existen muchos factores que ayudan a las personas ampliando la posibilidad de encontrar no solo un trabajo, sino uno donde se sientan a gusto y para el cual están preparadas; dentro de estos factores se podrían encontrar las estrategias de aprendizaje, pues son herramientas que permiten identificar fortalezas y debilidades propias frente a un conocimiento específico lo cual es muy importante, pues está demostrado que determinadas capacidades o habilidades propias hacen que el desempeño de un trabajador sea muy superior en comparación a otro que tiene los mismos conocimientos pero que utiliza las estrategias adecuadas para utilizarlo.

También es importante resaltar que para la psicología organizacional este tema es de mucho interés, pues esta rama de la psicología no solo se centra en los estudios de la organización como tal, sino que también se ha interesado por orientar a los individuos integrantes de la misma, ya que reconoce la pertinencia de evaluar sus empleados y los procesos que estos mismos desarrollan desde su cargo; una de las razones por la que surgen dichas evaluaciones en las organizaciones es porque está siempre presente el miedo a la pérdida del personal hábil y capacitado, pues la pérdida de este debilita y desequilibra momentáneamente a la empresa, por lo cual se ven obligados a estar en constantes procesos de selección; estos procesos siempre deben ser minuciosos ya que es necesario escoger el candidato que más se ajuste al perfil solicitado por la organización pero...¿Cómo se puede saber cual es el más apto, o el que mejor se ajusta al perfil?, es justo en este momento donde se integran las estrategias de aprendizaje en el entorno organizacional, ya que si se realizan procesos de selección exhaustivos se podrán identificar los candidatos aptos, los cuales en este caso serían aquellos que utilizan las estrategias de aprendizaje para resolver sus tareas. Como resultado se tendrá un buen filtro en el proceso que permitirá identificar candidatos que desarrollen pensamientos creativos y diferentes

habilidades, como planear, organizar, elaborar e incluso ejecutar acciones y/o procesos que son de completo beneficio para la organización. Se debe tener en cuenta que dichas estrategias son útiles en cualquier cargo, pues representan mas que una actividad un estilo de pensamiento pues utilizar las estrategias de aprendizaje en cada situación que se presente facilitan al individuo la consecución de resultados efectivos que vez contribuyen al desarrollo del conocimiento.

Cabe anotar que también es de gran importancia echar un vistazo al personal interno de la organización y no solo es centrarse en el cliente externo, puesto que la mayoría de veces es mas favorable invertir y creer en el personal interno, pues son estos los que con el hacer diario desarrollan muchas habilidades en el cargo que desempeñan, por lo tanto es pertinente evaluar si están utilizando las estrategias adecuadas para resolver cada tarea que se le asigna.

A manera de conclusión, se puede decir que las estrategias de aprendizaje son un agente significativo en el momento de adquirir un empleo, puesto que el uso de estas proporcionan al individuo capacidades para obtener mejores resultados en la solución de problema o tareas dentro las cuales estarían los procesos de selección o la invención de un negocio propio trayendo como resultado el ser parte de la vida labora pues se considera el empleo la expresión presente de la empleabilidad.

Cabe resaltar que los estudios empíricos que sustenta la relación existente entre las Estrategias de Aprendizaje y la Empleabilidad, han sido desarrollados en Colombia por un Grupo de expertos de la Universidad Del valle, pertenecientes al Grupo de investigación en Psicología Organizacional y Del Trabajo de dicha universidad; con base en estos estudios, se puede inferir:

Que el papel de las Estrategias de aprendizaje podría ser una pieza fundamental para conseguir un empleo, y por lo tanto, las universidades como entes formadores, deben preocuparse por enseñar e incentivar el buen uso de estas, pues a largo plazo, el impacto en la sociedad se vera reflejado, en la

disminución de los índices de desempleo, pues los egresados tendrán un valor agregado que los convertirá en seres empleables o empleadores.

Teniendo en cuenta lo anterior y la trascendencia que esta relación podría tener, se recomienda realizar más estudios tanto explicativos como experimentales que permitan obtener información más completa y actualizada sobre esta temática

## **REFERENCIAS**

Álvarez, A., Bustos, D. y Valencia, M. (2004). Empleabilidad profesional: una aproximación a la psicología del trabajo. Tesis de grado no publicada, Universidad del Valle, Instituto de Psicología, Cali. Recuperado el 15 de Agosto de 2008 de [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2006000200007&lng=pt&nrm=is](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2006000200007&lng=pt&nrm=is)

Andrade, V & Rentería, E. (2007). Representaciones y acciones de Los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe: Revista de la Universidad del Norte* N°. 20, 2007, Págs. 130-155. Recuperado 27 de



Septiembre de 2008 de  
[http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia\\_caribe/20/6\\_Representaciones%20y%20acciones.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/20/6_Representaciones%20y%20acciones.pdf)

Arango, B. (2003). La cognición. Recuperado el 7 de septiembre de 2008 de [http://www.senavirtual.edu.co/webapps/blackboard/content/listLearningUnit.jsp?course\\_id=63700\\_1&content\\_id=1659510\\_1](http://www.senavirtual.edu.co/webapps/blackboard/content/listLearningUnit.jsp?course_id=63700_1&content_id=1659510_1).

Beltrán, J., García, E., Moraleda, M., G. Calleja, F. y Santiuste, V. (1993). *Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje*. Psicología de la Educación, Madrid: Eudema.

Beltrán, J. (1995). Estrategias de aprendizaje. En: Beltrán y Bueno (coord.), *Psicología de la Educación* (pp. 307 . 329) Madrid: Alianza Editorial.

Campos, G. (2007). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes* (8), 23

CEDEFOP. (2003). Adaptarse para el empleo. Segundo informe sobre la política de formación profesional en Europa. Luxemburgo. pp. 4-5

Cfr. Symons, S.; Snyder, B.L.; Cariglia-Bull, T. y Pressley, M.: AWhi be optimistic about cognitive strategy instruction, en C.B. McCormick, G.E. Miller y M. Pressley (eds.): *Cognitive strategy research: From basic research to educational applications*, New York, Springer-Verlag, 1989, p. 8.

Chrobak, R. (2000). La metacognición y las herramientas didácticas. Recuperado el 8 de Septiembre de 2008 de <http://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/05/Chrobak.htm>

Crespo, N. (2004). Metacognición y Educación. Recuperado el 8 de septiembre de 2008 de <http://csociales.uchile.cl/publicaciones/enfoques/05/articulo6.htm>

- Cuevas, L., González, R., Fernández, A. y Valle, A. (1999). Las estrategias de aprendizaje. Características básicas y su relevancia en el contexto escolar. *Revista de psicodidáctica*, ISSN 1136-1034, N<sup>o</sup>. 6, págs. 53-68
- Donolo, D., Chiecher, A. y Rinaudo, D. (2004). Estudiantes, estrategias y contextos de aprendizajes presenciales y virtuales. Recuperado el 10 de septiembre de 2008 de [http://www.ateneonline.net/datos/22\\_02\\_Chiecher\\_Anal%C3%ADa.pdf](http://www.ateneonline.net/datos/22_02_Chiecher_Anal%C3%ADa.pdf)
- Enríquez, A. & Rentería, E. (2006). Estrategias de aprendizaje para la Empleabilidad posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados, *Universitas psychologica*, 6,1, 89-103 Recuperado el 20 de junio de 2008 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2327435>
- Esteban, M. (2003). Las estrategias de aprendizaje en el entorno de la Educación a Distancia (EaD). Consideraciones para la reflexión y el debate. Introducción al estudio de las estrategias de aprendizaje y estilos de aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia*, 7. Edición electrónica. Recuperado el 8 de septiembre de 2008 de <http://www.um.es/ead/red/6/documento6.pdf>
- Fandos, M. y González, A. (2005). Estrategias de aprendizaje ante las nuevas posibilidades educativas de las TIC. Recuperado el 8 de septiembre de 2008 de [www.formatex.org/micte2005/227.pdf](http://www.formatex.org/micte2005/227.pdf)
- Farren, S. (2002). Taskforce on Employability and Long-Term Unemployment: a Discussion Document. Inglaterra e Irlanda Del Norte: Ministry of Higher and Further Education, Training and Employment. Recuperado el 10 de Julio de 2008 de <http://www.delni.gov.uk/docs/pdf/ACF4B1.pdf>
- Fernández, J., Reyes, K., Dávila, C., Torres, O. (2006). Un estudio de egresados, *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*. Recuperado

- el 26 de Septiembre de 2008 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2195346>
- Flores, R. (2000). Autorregulación, metacognición y evaluación. *Revista Acción Pedagógica*, (9), 1 y 2, 4 - 11.
- Fugate, M. & Ashforth, B. E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. Paper selected for the *Best Paper Proceedings* of the annual meeting of the Academy of Management, Organizational Behavior Division, and Seattle, USA.
- Gazier, B. (2001) Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàne, & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp. 3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Gómez, G (2003). Fundamentos para la comprensión del aprendizaje. Recuperado el 7 de septiembre del 2008 de [http://www.senavirtual.edu.co/webapps/blackboard/content/listLearningUnit.jsp?course\\_id=63700\\_1&content\\_id=1659509\\_1](http://www.senavirtual.edu.co/webapps/blackboard/content/listLearningUnit.jsp?course_id=63700_1&content_id=1659509_1)
- González, R., Valle, A. y Vázquez, A. (1994). *Las estrategias del aprendizaje*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Coruña: España
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Research Brief*, 85, 1-4. Recuperado el 1 septiembre de 2008, de <http://www.employment-studies.co.uk/summary.php?id:emplblty>.
- Izquierdo, I. (1997). Inteligência e aprendizagem no mercado de trabalho. En A. Casali, I. Rios, J. Teixeira & M. S. Cortela (Orgs.), *Empregabilidade e Educação: Novos caminhos no mundo do trabalho* (pp. 23-42). São Paulo, EDUC–RHODIA.
- Jahoda, M. (1987). Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico. Madrid: Ediciones Morata.

- Knight, P. & Yorke, M. (2001). *Assessment, Learning and Employability*. Glasgow: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Lundvall, B., Jonson, B. (1994). The learning economy. *Journal of industrial studies* 1 23 – 42
- Mayo, R. (2006). Adquisición de competencias con valor para el empleo a través de la utilización de TICS. *III Congreso online Conocimiento Abierto. Sociedad Libre - Observatorio para la Cibersociedad*
- Mateos, M. (2000). Metacognición en expertos y novatos. En: J. I. Pozo y C. Monereo (Coord.). *El aprendizaje estratégico. Enseñar a aprender desde el currículo* (pp. 123-129) Madrid: Aula XXI/Santillana.
- Mateos, M. (2001). *Metacognición y Educación*. Buenos Aires: Aique.
- Monereo, C. (1994). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*, Barcelona: Graó.
- Monereo, C. y Castelló, M. (1997). *Las estrategias de aprendizaje. Cómo incorporarlas a la práctica educativa*. Barcelona: Edebé.
- Mucci, O, Atlante, M., Cormons, A., Durán, C., Foutel, M. Oliva, G. (2002). Estilos cognitivos y estrategias de aprendizaje. Tomado el 9 de septiembre de 2008 de [http://www.ateneonline.net/datos/22\\_02\\_Chiecher\\_Anal%C3%ADa.pdf](http://www.ateneonline.net/datos/22_02_Chiecher_Anal%C3%ADa.pdf)
- Muñoz, M\* (2005). Estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarias, *Revista Psicología Científica*. Recuperado el 9 de Septiembre de 2008, de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-62-estrategias-de-aprendizaje-en-estudiantes-universitarias.pdf>
- Neffa, J., Panigo, D. y Pérez, P. (2000). *Actividad, Empleo, Desempleo. Conceptos y Definiciones. Asociación Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE CONICET*. Bs. As.

- OCDE. (2002). Definition and Selection of Competences *Theoretical and Conceptual Foundations* Recuperado el 27 de Agosto de 2008 de [www.oecd.org/document/17/0,3343,en\\_2649\\_39263238\\_2669073\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_39263238_2669073_1_1_1_1,00.html) - 23k -
- OIT. (1999). Informe sobre el empleo en el mundo. El papel de la formación profesional Luxemburgo Recuperado el 30 de Agosto de 2008 de [www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/hechos/inf\\_0405.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/hechos/inf_0405.htm) - 29k
- OIT. (2003). Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Luxemburgo. Recuperado el 30 de Agosto de 2008 de <http://www.cibersociedad.net/congres2006/gts/comunicacio.php?id=28&llengua=es#5>
- Pintrich, P., Smith, D., García, T. y Mc Keachie, W. (1991) A Manual for the Use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ). *National Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning*. University of Michigan.
- Pintrich, P. y García, T. (1993) Intraindividual differences in students' otivation and selfregulated learning. En *German Journal of Educational Psicologia*, vol 7, nº 3, 99-107.
- Pozo, J., Monereo, C. y Castelló, M. (2001). El uso estratégico del conocimiento. En: Coll, C., J. Palacios y A. Marchessi (comp.). *Desarrollo psicológico y educación. Tomo II*. Madrid: Editorial Alianza.
- Prieto, R. y Cruz, E. (1999). *¿Cómo desarrollar la empleabilidad?* Editorial Cáritas Españolas: España. ISBN 8489733732
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Employability, Changes and Psychosociological Demands on Work. *Universitas Psychologica* (7), 2 89 - 103 ISN 1657-9267

- Romero, G, Osuna, M, Flores, R, López, A. (2004). Estrategias para aprender a aprender. Tomado el 8 de septiembre de 2008 de <http://www.esimecu.ipn.mx/diplomado/Estrategias%20para%20aprender.htm>
- Rosario, P., Mourao, R., Núñez, J., González P., Solano, P., Valle, A. (2007). Eficacia de un programa instruccional para la mejora de procesos y estrategias de aprendizaje en la enseñanza superior, Red de revistas científicas de America Latina y el Caribe (REDALYC), Recuperado el 11 de junio de 2008 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=72719310>
- Sanmartí, N., Jorba, J. e Ibáñez, V. (2000). Aprender a regular y autorregularse. En: J. I. Pozo y C. Monereo. (Coord.). *El aprendizaje estratégico. Enseñar a aprender desde el currículo* (pp. 301-322). Madrid: Aula XXI/Santillana.
- Schunk, D. (1991). *Learning theories. An educational perspective*, New York: McMillan.
- SENA – CEV. (2003). La Comprensión. Tomado el 7 de septiembre de 2008 de [http://www.senavirtual.edu.co/webapps/blackboard/content/listLearningUnit.jsp?course\\_id=63700\\_1&content\\_id=1659511\\_1](http://www.senavirtual.edu.co/webapps/blackboard/content/listLearningUnit.jsp?course_id=63700_1&content_id=1659511_1)
- Spinosa, M. (2006). Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. *Séptimo Congreso de Especialista en estudios del Trabajo*. ASET
- Vallés, A. (2000) El aprendizaje de estrategias metatencionales y de metamemoria. Algunas propuestas y ejemplificaciones para el aula. *Revista Educar*, pp. 20 - 25.
- Weinstein, C., Husman, J. y Dierking, D. (2000). Self regulation interventions with a focus on learning strategies. En: Boekaerts, M., Pintrich, P y Zeidner, M. (2000) *Handbook of Self-regulation*. San Diego. Academic Press.

Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapàne, M. & Walwei, U. (2001). *Employability: From theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers

Wolters, C. (1998). Self regulated learning and college students regulation of motivation. *Journal of Educational Psychology*, 90, 224 – 235