



ITESO

Universidad Jesuita
de Guadalajara

Programa de Inserción Profesional y Empleo
-Bolsa de Trabajo-
Centro Universidad Empresa
Dirección de Integración Comunitaria

Importancia del autoconocimiento en la orientación laboral de universitarios

Flor Lízbeth Arellano Vaca¹

Línea 2. Orientación educativa en la formación de los alumnos.

Modalidad: b) Práctica docente (prototipo, proyecto, propuesta de intervención)

¹ Psicóloga y Pedagoga con maestría en Investigación en Ciencias de la Educación con orientación en competencias. Académica del ITESO Universidad Jesuita de Guadalajara, coordinadora del proyecto de prácticas profesionales de la universidad, participa en el diseño y desarrollo de taller de orientación sociolaboral a universitarios. Su línea de investigación se enfoca en las competencias profesionales y de empleabilidad, así como en la identificación de rasgos pedagógicos de profesores y alumnos en la modalidad pedagógica de proyectos y estilos de pensamiento.

Periférico Sur 8585 Tlaquepaque, Jalisco, México.

(33) 3669-3434 ext 3201 /3669-3575

lizbetha@iteso.mx

Introducción

El Programa de Inserción Profesional y Empleo (PROIPE) del ITESO, universidad jesuita de Guadalajara, atiende la orientación de los universitarios en el proceso de transición profesional-laboral para ello se ha diseñado² un taller de orientación laboral. Uno de sus módulos se denomina: *Proyecto de Plan Profesional*. En este módulo he incorporado la utilización del test de estilos de pensamiento (Sternberg, 1999); con un doble propósito: primero, facilitar la labor de los universitarios respecto de su autoconocimiento a partir de un instrumento y, segundo, como una estrategia que me permitiera diferenciarlos en cuanto a la orientación laboral con base en el perfil cognición-personalidad.

En este contexto, la presente ponencia tiene por objetivo exponer los resultados preliminares de la aplicación del test de Estilos de Pensamiento de Sternberg (1999) en función de la importancia del autoconocimiento orientado hacia la empleabilidad; para ello considero importante contextualizar el tema, desde la presentación del enfoque del taller de orientación laboral, así como los aspectos importantes del módulo: *plan de proyecto profesional* y el aspecto teórico de los estilos de pensamiento, a partir de ello, compartir los resultados preliminares del estudio y seguimiento de la innovación implementada detallando los resultados en función de la tipología de los estilos. Se concluirá la ponencia en torno a la utilidad del instrumento aplicado en función de su contribución al autoconocimiento pertinente en el caso de los universitarios en su transición del ámbito universitario al laboral.

ENFOQUE DEL TALLER DE ORIENTACIÓN LABORAL

El taller tiene su fundamento en el constructivismo, asume el desarrollo integral de la persona, es decir, sus experiencias profesionales y de aprendizaje universitario, así como sus expectativas e intereses. A la vez, está vinculada a la práctica de la reflexión en torno a los procedimientos aplicados, los conocimientos implicados, el contexto y la situación particular en que se desarrolla la experiencia de aprendizaje.

El acompañamiento educativo está previsto en la propuesta del taller de orientación laboral para reflexionar sobre los desempeños en el marco formativo. Considero importante que el universitario aprenda de sus experiencias y vivencie el aprendizaje permanente que llega desde diversas vías tales como las prácticas profesionales en la empresa, los proyectos de aplicación profesional³ o el empleo. El aprendizaje permanente integra las experiencias de aprendizajes formales y no formales.

² Monitoreo del Mercado Laboral Profesional (orientado a la investigación de la oferta-demanda laboral), Inserción Laboral (vinculación entre universitarios y oportunidades de empleo) y Construcción de Experiencias Profesionales (prácticas profesionales).

³ En el ITESO producto de la reforma educativa se incorporo en todos los planes de estudio (2004) de licenciatura la asignatura *Proyectos de Aplicación Profesional* basada en la organización pedagógica de proyectos, implica que los alumnos participen en el diseño e implantación de un proyecto profesional con destinatarios externos. Por la característica de la asignatura los estudiantes acreditan la opción terminal y el servicio social en el desempeño de

En esta dinámica formativa se asume la construcción de la competencia como un proceso individual que considera el contexto en el que se desarrolla e integra elementos cognoscitivos como un todo, es decir, no sólo conocimientos y desempeños sino también los procesos socioafectivos.

Este proceso no es exclusivo de alguna etapa del sujeto sino que sucede durante toda su vida, en este sentido, uno de los papeles de la universidad sería favorecer un procedimiento para la articulación de las experiencias de aprendizaje de manera significativa.

...el nuevo paradigma incluye la consideración de que la educación así entendida no debe quedarse sólo en el ámbito de la escolarización y de la red de carácter formal (es decir, en las diversas instituciones dirigidas a la obtención de certificados acreditativos, de tipo académico o profesional), sino que debe trascender a los ámbitos no-formales y a los informales conectándolos entre sí. (García y Eguido, 2006:199)

COMPETENCIA

El ITESO define la competencia como un *hacer reflexivo y transferible*. El *saber hacer* alude a la capacidad de la persona para resolver problemas de tipo tecnológico, cognoscitivo o valoral; en tanto que se asume *reflexivo* debido a que al sujeto competente le atribuyen la habilidad de analizar la situación a la que se enfrenta y ser propositivo de acuerdo a sus recursos. La competencia está integrada por conocimientos, habilidades y actitudes que el sujeto pone en juego en el ejercicio de su profesión y vida, como lo expresa la frase que denota la formación integral: *Formación para la vida en el ejercicio útil y pertinente de una profesión*; es decir las competencias profesionales están situadas en un entorno social y económico que las demanda pero que también inciden en el contexto a través de la transformación personal y social.⁴

La competencia se refiere a la actuación pertinente en una circunstancia determinada; se caracteriza por el desempeño que se espera suceda y que responda a las circunstancias del entorno, es decir, tiene un rasgo de adaptación. Desde una perspectiva integral definimos la competencia como una...

Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (Ducci, 1997:20)

Desde el paradigma del aprendizaje permanente: *Las competencias de cada uno deben ser en función de las capacidades de cada uno*. (García y Eguido, 2006: 200) Si entendemos la *capacidad* como el recurso personal que cada persona tiene para procesar la información y movilizar su competencia,

aplicación profesional. Los alumnos son asesorados en el diseño de proyectos así como en aspectos técnicos de la propuesta, asimismo son acompañados durante el proceso de aprendizaje del (PAP) que en la mayoría de las carreras abarca dos semestres.

⁴ Arellano Flor, *Notas sobre el concepto de competencia*. Mecanograma, Grupo DIC, enero 2005, p.2.

podremos asegurar que los *estilos de pensamiento* influyen como proceso cognoscitivo en la construcción y movilización de la competencia.

Un atributo de la competencia de empleabilidad es la consciencia que las personas tienen sobre sus propios recursos. Desde hace casi una década la OIT definió la empleabilidad como una serie de calificaciones, conocimientos y habilidades que una persona posee para *conseguir, mejorar su empleo (...) o integrarse más fácilmente al mercado de trabajo*. (Vargas, 2007:3)

MÓDULO: PLAN DE PROYECTO PROFESIONAL

El módulo se inicia interrogando a los asistentes: ¿qué debemos conocer para definir nuestro proyecto profesional? A uno mismo, sería la respuesta.

En versiones anteriores del taller, esto es, antes de la innovación que implementé partíamos de un conocimiento exclusivamente pragmático, es decir con base en la recuperación de la experiencia profesional de los universitarios ya fuera como practicantes o empleados de alguna empresa u organización, después los participantes confrontan su experiencia con las competencias profesionales descritas en los planes de estudio con el fin de explicitar y clasificar sus aprendizajes en términos de competencias.

Los universitarios referían sus intereses profesionales con base en su experiencia y en cómo se habían desempeñado en el ámbito del trabajo y así expresar su motivación profesional. Sin embargo, me percaté que para algunos estudiantes el proceso de análisis y síntesis de su experiencia profesional no era una tarea simple, y que al parecer, requerían de un apoyo externo para el autoreconocimiento de sus intereses y habilidades individuales para después vincularlas al ámbito profesional.

Por ello, decidí incorporar el test de Estilos de Pensamiento de Sternberg (1999), el cual había estudiado durante un año con un grupo interinstitucional de investigación educativa. La innovación en el módulo del taller de plan de proyecto profesional consistiría en la utilización del test como un recurso de autoconocimiento para los universitarios.

ESTILOS DE PENSAMIENTO

Los estilos de pensamiento se plantean como un medio para conocer, desde una perspectiva cognoscitiva, el perfil de los universitarios y construir las bases para elaborar una estrategia de plan de proyecto profesional.

Sternberg (1988) define los estilos de pensamiento (EP) como una manera de pensar, como formas de utilizar los recursos de la inteligencia, como métodos para organizar la cognición acerca de cómo aprehendemos la realidad, esto es, son modos de pensar que el individuo utiliza para enfrentar tareas de su contexto. (Sternberg, 1999) Esta perspectiva se inscribe en el marco del estudio de las diferencias individuales cuyo propósito fundamental es volver la mirada al estudiante, atender la individualidad. (Arellano, Heredia y Valadez, en prensa)

En esta teoría se menciona que cada individuo utiliza su pensamiento de una manera predominante, configurando un estilo o manera de solucionar problemas, tanto académicos como cotidianos, además, que estos estilos son socializados y que es posible aprender a utilizarlos según sea la tarea a resolver.

Entonces, el estilo es la manera personal que cada uno tenemos para realizar una actividad, organizarnos y trabajar con otros. Se sabe que no hay un estilo mejor que otro, podemos tener una combinación de estilos, se pueden desarrollar, cambiar y ajustar a la tarea una vez que se es consciente de ellos.

La importancia del autoconocimiento de los EP es la toma de consciencia sobre la individualidad del conocimiento, proceso que conlleva a la metacognición y la autorregulación de los aprendizajes, las cuales, fomentan la responsabilidad del estudiante en su proceso educativo.

El logro de esta consciencia en el proceso de autoconocimiento para el diseño de plan profesional facilita a la persona movilizar sus recursos con éxito ante la situación a resolver. (Cfr. Cano-García y Hewitt, 2000)

Los aspectos distintivos de la conceptualización de estilos de pensamiento que Sternberg (1999) señala son los siguientes: 1) son propensiones, no capacidades. Tratan la manera en que las personas prefieren enfocar las tareas y no del grado en que las realizan bien; 2) las personas no siempre manifiestan los mismos estilos en las tareas y situaciones que enfrentan; 3) las personas difieren en la intensidad del estilo, según se identifica con éste; 4) son parcialmente socializados, (el sistema educativo puede fomentar o recompensar determinados estilos); 5) pueden modificarse a lo largo de la vida, son estilos variables; 6) pueden enseñarse; 7) se valoran de acuerdo al contexto y objetivo de la tarea, finalmente 8) los estilos no tienen valoración positiva o negativa, cada uno realiza una función determinada; finalmente el estilo de pensamiento se refiere a la capacidad u aptitud y no a una habilidad.⁵ (Valadez, Heredia y Arellano, en prensa)

Sternberg (1999) recurre a la metáfora de la organización gubernamental para comprender la función de los estilos, es decir, así como los gobiernos son necesarios en la estructura de un país, así también las personas necesitan gobernarse a sí mismas para organizar su pensamiento en la resolución de problemas ya sean de índole académico o cotidiano, utilizando el estilo de pensamiento donde se sienten más cómodos.

La teoría de autogobierno mental identifica 13 estilos agrupados en 5 dimensiones: 1) *Función* incluye los estilos de pensamiento: legislativo,

⁵ Es importante hacer esta distinción para evitar confusiones del término, *ability* en inglés, se traduce como capacidad y aptitud, y no como habilidad. WordReference Supplement © 2006 WordReference.com define [*ability*] en dos acepciones:

1) Capacidad: *she has the ability to motivate her staff without antagonising them*, tiene el don de motivar a sus empleados sin enfrentarlos entre sí.

2) Aptitud, talento: *she has a lot of acting ability*, tiene mucho talento para la interpretación.

ejecutivo y judicial; 2) *Forma*, incluye los estilos: monárquico, jerárquico, oligárquico y anárquico; 3) *Niveles de actuación* abarca los estilos: global y local; 4) *El ámbito desde el cual se procesa la actividad*, incluye los estilos: interno y externo y; 5) *La inclinación o tendencia que orienta la actividad* incluye los estilos: liberal y conservador. (Sternberg, 1999)

Función

A las personas *legislativas* les gusta hacer las cosas a su manera, decidir por sí mismas qué harán y cómo lo harán, establecer sus propias reglas y prefieren los problemas no estructurados o planteados de antemano; les agrada, rellenar las estructuras ya existentes en lugar de crear estructuras ellas mismas. Las personas judiciales se sienten satisfechas por evaluar reglas y procedimientos y prefieren problemas donde se analicen y evalúen cosas e ideas ya existentes.

Formas

Las personas *monárquicas* son decididas y resueltas, tienen la propensión a no dejar que nada se interponga en la resolución de un problema, terminarán la tarea que se han fijado, siempre que se lo propongan. Las personas *jerárquicas* reconocen la necesidad de establecer prioridades y poseen una jerarquía de metas. Tienden a aceptar más la complejidad que las monárquicas, reconocen la necesidad de revisar los problemas desde diversas perspectivas para establecer las prioridades. Las personas *oligárquicas* son similares a las del estilo jerárquico en cuanto al deseo de hacer varias cosas al mismo tiempo, pero a diferencia de éste, el oligárquico se motiva por varias metas que considera de igual importancia, incluso, pueden ser contradictorias entre sí. No tienen seguridad de cuál tiene mayor prioridad o cuanto tiempo dedicar a ellas. Las personas *anárquicas* rechazan los sistemas, sobre todo los rígidos, reaccionan ante cualquier organización o sistema que las limita. Parecen motivadas por múltiples necesidades y metas difíciles de clasificar por ellas mismas y por los demás. Abordan los problemas de manera aparentemente aleatoria, tienen potencial para la realización de productos creativos.

Niveles de actuación

Las personas *globales* gustan por abordar cuestiones relativamente amplias y abstractas, ignoran o desatienden los detalles. Por el contrario, las personas *locales* prefieren los problemas concretos que exigen trabajar con detalles. Se inclinan por los aspectos pragmáticos de una situación y son realistas.

El ámbito desde el cual se procesa la actividad

Las personas *internas* tienden a ser introvertidas, se vuelcan a su interior, enfocándose en sus tareas y tienden a ser distantes, en ocasiones parecen tener poca conciencia social, les gusta trabajar en soledad. Los externos por el contrario, se orientan hacia las otras personas, prefieren trabajar con otros siempre que sea posible.

La inclinación o tendencia que orienta la actividad

Las personas *liberales* se inclinan por ir más allá de las reglas y procedimientos existentes, buscan los cambios y les agradan las situaciones ambiguas, no les incomoda la incertidumbre en la vida y el trabajo. Por el contrario, las personas

conservadoras prefieren ajustarse a procedimientos y reglas, minimizar los cambios, evitan situaciones ambiguas, y tienden a buscar la seguridad en la vida, en el ámbito familiar y en el trabajo, cumpliendo las reglas que esto implica. Se sienten más cómodos en entornos estructurados y predecibles, tanto así que, cuando no existen, la persona conservadora intenta crearlos. (Valadez, Heredia y Arellano, en prensa).

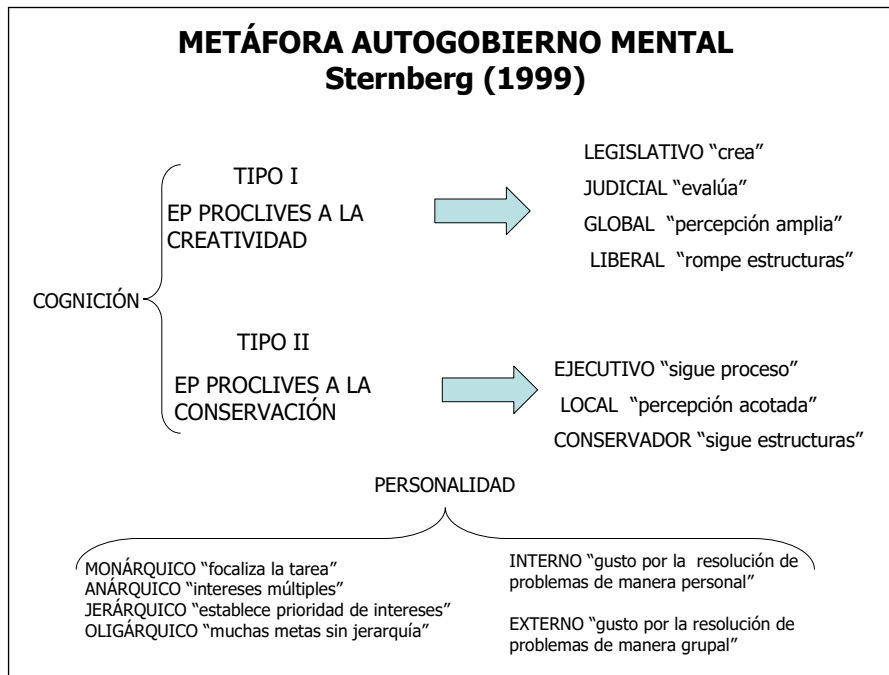


Figura esquemática de la Teoría de Autogobierno Mental (Valadez, Arellano y Heredia, en prensa)

ANÁLISIS PRELIMINAR DE RESULTADOS

El taller se desarrolló con 18 universitarios, la mayoría estudiantes, sólo tres eran recién egresados de la universidad. El test se respondió de manera individual, después de explicarles qué eran los estilos de pensamiento y la manera de responder el cuestionario al concluir ellos mismos evaluaron sus respuestas y leyeron su perfil, se les solicitó que respondieran a 7 preguntas de las cuales sólo una era de opciones.

Aunque se tiene el perfil completo de EP de cada uno de los asistentes, sólo se presentará lo que corresponde a la función y el ámbito del estilo de pensamiento.

Destaca que el 100% de los participantes se sintió identificado con el perfil de estilo de pensamiento que le arrojó el test de estilos de pensamiento. La justificación de respuestas de los participantes respecto de su identificación con el estilo de pensamiento, indica que encontraron una congruencia entre su desempeño en el ámbito laboral y la descripción del estilo.

Casi al 100% manera de realizar mis actividades y seguir reglas.
No al 100% sí en mucho.
En la mayoría, algunos se repiten, y me identificaba con otros.
Es como soy en el ámbito laboral.
Refleja la mayor parte de mi personalidad.
En mis roles de trabajo.
Manera de afrontar lo que disfruto hacer.
Refleja mi manera particular de pensamiento.
Soy impositiva.
Me gustan las reglas.
Me define en mi forma de actuar y analizar el entorno.
Características que me gusta hacer las cosas.
Coincido personal, laboral y escolar.
Encaja.
Me gusta realizar las actividades no me gustó ser autoritaria.
Manera de razonar y concluir.
Mayoría.

TIPOLOGÍA DE ESTILOS

- Estilo judicial externo 33%

La mayoría de los participantes presentó un estilo judicial externo, este se caracteriza por el gusto para evaluar reglas y procedimientos, disfrutan analizando, juzgando ideas y acciones que han emprendido otros, prefieren trabajar con problemas cuya solución exige analizar y evaluar hechos e ideas.

El *ámbito externo* es propio de las personas extrovertidas, que establecen buenas relaciones y son socialmente más sensibles. Estos muestran interés en actividades que requieren el trabajo cooperativo.

Las características del estilo se reflejan en la expectativa de los puestos laborales mencionados por el grupo de este estilo: ingeniero de calidad, proceso de pruebas, gerente de recursos humanos, control de procesos. *Trabajo en equipo, bajo la crítica constructiva de expertos* (Estudiante 9º Mercadotecnia)

Aunque es interesante que ningún participante presento el estilo judicial interno, no se tendría una justificación por ahora para interpretar este resultado.

- Ejecutivo externo 28%

El segundo estilo más alto, fue el ejecutivo externo caracterizado por seguir planificaciones, poner en práctica las ideas utilizando procedimientos ya conocidos. Prefiere seguir las normas, realizar tareas estructuradas y con objetivos bien definidos. Además, con frecuencia sienten agrado por el trabajo cooperativo en congruencia con el ámbito externo.

Las expectativas de puesto de trabajo de este grupo se orientan al desarrollo de proyectos en equipo, las relaciones públicas, administrativo. *Algo en lo que sepa bien cuál es mi actividad.* (Egresada de Diseño)

- Ejecutivo interno 6%

El ejecutivo interno representó el puntaje más bajo. A diferencia del anterior prefieren planear y comprender los procesos por sí mismos antes de comunicarlo o trabajar con otros. Los puestos de trabajo mencionados en este estilo de pensamiento fueron asistente administrativo o de dirección.

- Legislativo externo 22%

Al enfrentarse a un problema, las personas con estilo legislativo lo definen, seleccionan una estrategia coherente, precisan los recursos necesarios para resolverlo y representan mentalmente toda la información. Disfrutan creando y planificando la solución de problemas. Se sienten cómodos produciendo sus propias normas y haciendo las cosas a su manera. Prefieren las actividades no estructuradas y se interesan por las actividades constructivas. Externo se inclina por el trabajo en grupo, con sensibilidad social.

Los intereses de puestos de trabajo asociados a este perfil son: líder de proyecto, ingeniero de operaciones, gerencia: *una gerencia donde yo establezca mi forma de trabajar y tenga contacto exterior*" (Egresado de la carrera de comercio internacional).

- Legislativo interno 11%

El ámbito interno es propio de los individuos reservados, introvertidos, con inclinación hacia aquellos problemas cuya solución exige la aplicación aislada e individual de la inteligencia. Les gusta trabajar solos, prefieren aplicar su inteligencia a situaciones, sin la participación de otros, tal vez se sientan incómodos cuando tengan que trabajar en grupo. Tiene capacidad para asumir roles activos; desarrolla habilidades de planificación, autocontrol y autoevaluación de sus trabajos (aun en ausencia de otros).

Los puestos de trabajo referidos por los participantes de este estilo son: columnista de arte, artista multidisciplinario, promotor de arte, gerencia o puesto de alta jerarquía o emprendedor de negocios.

Se encontraron todas las tipologías de estilos a excepción del tipo judicial interno. Un dato que llama la atención es que predomina el ámbito externo en cada la función de los estilos. (Ver figura 2)

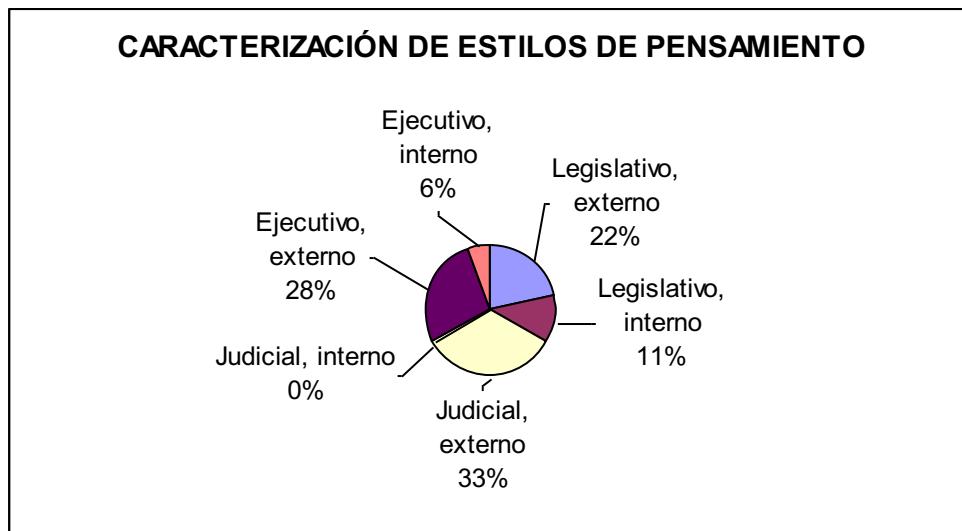


FIGURA 2

La mayoría coincidió en señalar que el perfil del puesto laboral que les gustaría tener es congruente con las características arrojadas por el test. (Ver figura 3)

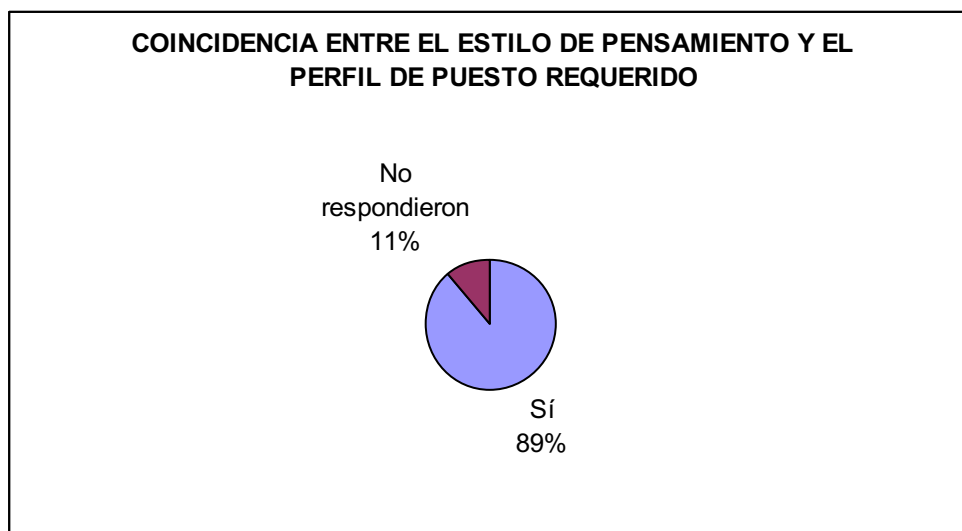


FIGURA 3

Ante la pregunta ¿qué tipos de actividades escolares crees que favorecieron tu estilo? La mayoría refirió el trabajo en equipo, seguido por resolución de problemas, trabajo basado en proyectos, y en menor cantidad y con el mismo porcentaje el análisis, la creatividad y el deporte. (Ver figura 4)

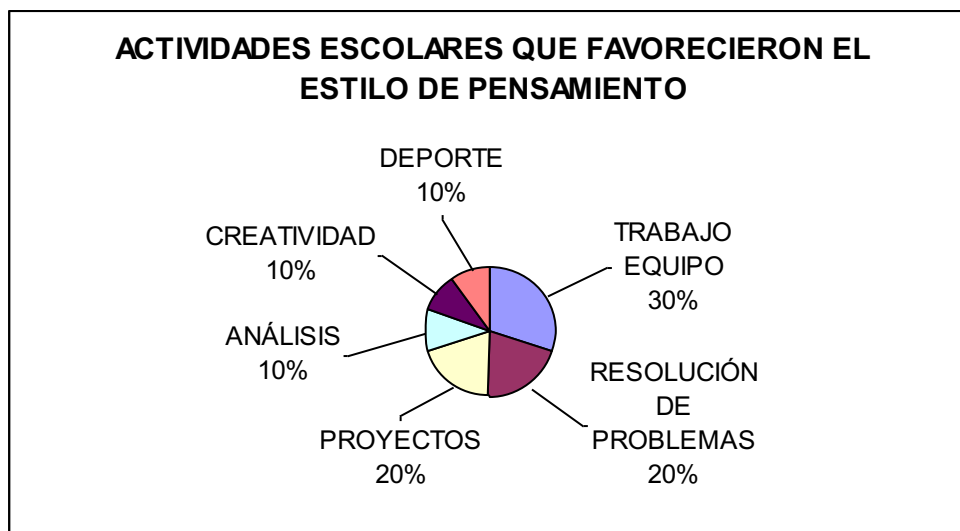


FIGURA 4

Las actividades laborales que mencionaron los participantes como las más influyentes en el desarrollo de los estilos de pensamiento fueron: actividades que implicaban el análisis, por ejemplo los estudio de casos; el trabajo en equipo. Llama la atención la mención de las actividades extracurriculares, es decir, no formales (deportivas y culturales), y finalmente la rutina en el sentido del seguimiento de operaciones preestablecidas tal como en la resolución de problemas. (Ver figura 5)

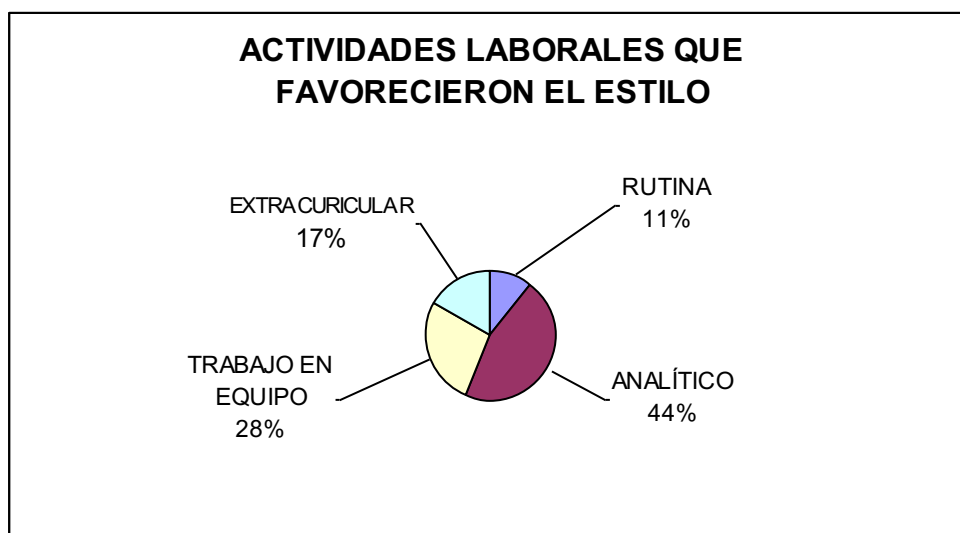


FIGURA 5

Todos los participantes coincidieron en la importancia de conocer el propio estilo de pensamiento al momento de buscar un empleo, ya sea como una estrategia de desarrollo personal y saber qué aspectos podrían regular o en contraste explotar mejor y como una herramienta de autoconocimiento. (Ver figura 6)

VENTAJAS DE CONOCER EL PROPIO ESTILO DE PENSAMIENTO

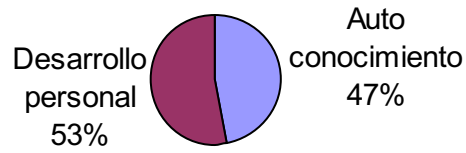


FIGURA 6

La mayoría de los participantes tuvo la percepción de tener un perfil de estilo de pensamiento estructurado y flexible, imaginativo, claro aunque complejo. Una minoría lo percibió como caótico, rígido, desordenado y ambiguo. (Ver figura 7)

AUTOPERCEPCIÓN DEL PERFIL ESTILO DE PENSAMIENTO

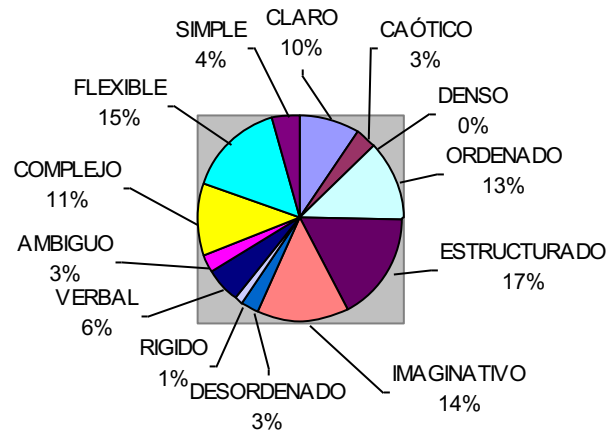


FIGURA 7

CONCLUSIONES

El aprendizaje permanente implica un proceso metacognitivo y centrado en el alumno que le posibilite reconocer sus recursos cognoscitivos para la movilización de sus competencias. Un rasgo esencial de las competencias de empleabilidad es el autoconocimiento, en este sentido la incorporación del test de estilos de pensamiento como estrategia para facilitar el autoconocimiento de los universitarios dejó una experiencia significativa en la orientación laboral al momento de realizar el plan de proyecto profesional.

No obstante, en el análisis de las competencias se presenta la dificultad de conocer cómo las personas movilizan sus recursos cognitivos los EP vinculados a la competencia, desde esta perspectiva, se entienden como el filtro en el desempeño de las tareas y por tanto de la movilización de los recursos cognitivos en las competencias, así como la manera particular que tiene una persona para procesar la información o interpretar la realidad para guiar la acción. Los EP representan el medio para hacer consciente estas particularidades cognitivas.

La incorporación del test Estilos de Pensamiento de Sternberg (1999) posibilitó a los universitarios un conocimiento sobre sus tendencias para enfrentar una tarea o resolver un problema, lo cual facilitó una comprensión global sobre sí mismos en el ámbito profesional, debido a que su expectativa del puesto de trabajo no estaba estrechamente vinculada a su experiencia laboral previa.

Entre los resultados de esta experiencia destaca que los universitarios identifiquen con cierta facilidad las actividades que fomentan su estilo de pensamiento e incluso refieran las actividades extracurriculares como el deporte y la danza como elementos significativos en la formación de sus estilos.

También se encontró la condición advertida por Sternberg (1999) respecto de la socialización de los EP, así como la característica del aprendizaje permanente de integrar las experiencias educativas formales y no formales.

Lo anterior plantea la necesidad de profundizar en el papel formativo que tiene la relación entre el ámbito de escolarización formal con el no formal y en la necesidad de validarlo sobre todo en el caso de las competencias de empleabilidad.

En la orientación laboral y al momento de diseñar el plan de proyecto profesional es indispensable un enfoque centrado en el sujeto, que fomente la consciencia del otro en sus propias competencias para que pueda autoregularse y responsabilizarse de sus objetivos profesionales.

La innovación presentada en el módulo plan profesional al momento de hacer la orientación laboral con los universitarios, radica fundamentalmente en el enfoque centrado en el proceso del estudiante reconociendo sus diferencias, lo cual es vigente con las tendencias educativas de la formación integral así como en el marco de la flexibilidad curricular presente en la educación superior.

Referencias bibliográficas

Arellano, F., Heredia, P. y Valadez, M. "La pedagogía diferenciada: una alternativa para la educación superior". En (Bayardo, M.G. y Valadez, M. Coords.) *Pensando en los procesos educativos de la Educación Superior*, en prensa.

Boggino N. (2005) *El constructivismo entra al aula* Homo Sapiens ed Argentina.

Cano-García F. y Hewitt E.H. (2000) Learning and Thinking Styles: An analysis of their interrelationship and influence on academic achievement. *Educational Psychology*, Vol. 20 N°4 pp.413-430 < http://www.ugr.es/~fcano/stern_ar.pdf> [Consulta: ago. 2007].

Ducci, M, (1997) "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional", *Formación basada en competencia laboral*, Cinterfor/OIT, Montevideo.

García J., y Gálvez E. Inmaculada (coords) *Aprendizaje permanente*. EUNSA, Navarra, 2006.

Jonnaert P. (2002) *Compétences et socioconstructivisme*. De Boeck, París 5, Paris.

Resnick L. (1999) *La educación y el aprendizaje del pensamiento*. Aique Argentina

Sternberg, R.J. (1988). Mental self government: A theory intellectual styles and their development. *Human Development* 31, pp.197-224

Sternberg, R. J. (1999) *Estilos de pensamiento*. Barcelona, Paidós.

Valadez M, Arellano F y Heredia P *Contribución de la teoría de los estilos de pensamiento en distintos contextos y actores universitarios*, en prensa.

Valadez, M., Heredia, P. y Arellano F. L. "Aproximación a los estilos de pensamiento: conceptualización e investigación empírica en la educación superior". En (Bayardo, M.G. y Valadez, M. Coords.) *Pensando en los procesos educativos de la Educación Superior* en prensa.

Vargas M. (2007) Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional (<http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>) Consulta julio 2008. IX Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE <http://blog.pucp.edu.pe/archive/689/2008-06miércoles, junio 25, 2008> Indicadores objetivos y subjetivos de la empleabilidad)