

## ÍNDICE

|                                                                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Presentación</i> .....                                                                                                              | 17 |
| <br><i>Capítulo 1. MARCO CONCEPTUAL DE LA ORIENTACIÓN PARA EL DESARROLLO<br/>PROFESIONAL Y PERSONAL. María Fe Sánchez García</i> ..... | 21 |
| 1. Introducción.....                                                                                                                   | 23 |
| 2. Evolución de las prácticas orientadoras.....                                                                                        | 24 |
| 2.1. Años cincuenta y sesenta.....                                                                                                     | 25 |
| 2.2. Años setenta.....                                                                                                                 | 25 |
| 2.3. Años ochenta y noventa.....                                                                                                       | 26 |
| 2.4. Primera década del siglo XXI.....                                                                                                 | 27 |
| 2.5. Importancia del movimiento de educación para la carrera.....                                                                      | 29 |
| 3. Principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal.....                                                            | 31 |
| 3.1. Enfoque de rasgos y factores.....                                                                                                 | 31 |
| 3.2. Enfoque psicodinámico.....                                                                                                        | 32 |
| 3.3. Enfoque tipológico de Holland.....                                                                                                | 33 |
| 3.4. Modelos teóricos de la toma de decisiones.....                                                                                    | 34 |
| 3.5. Enfoque sociofenomenológico de Super.....                                                                                         | 35 |
| 3.6. Enfoque sociocognitivo de Lent, Brown y Hackett.....                                                                              | 37 |
| 4. Delimitación conceptual de la orientación profesional y personal.....                                                               | 37 |
| 4.1. Orientación profesional y Orientación personal.....                                                                               | 37 |
| 4.2. Orientación laboral y Orientación profesional.....                                                                                | 40 |
| 4.3. Orientación vocacional, Orientación profesional y Orientación para la carrera.....                                                | 41 |
| Síntesis.....                                                                                                                          | 42 |
| Para saber más.....                                                                                                                    | 43 |
| Actividades para la reflexión.....                                                                                                     | 44 |
| Términos del glosario.....                                                                                                             | 44 |

**Capítulo 2. ORIENTACIÓN INCLUSIVA, DIVERSIDAD Y FACTORES DE RIESGO.**

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>María Fe Sánchez García</i> .....                                              | 45 |
| 1. Introducción.....                                                              | 47 |
| 2. Diversidad y exclusión.....                                                    | 49 |
| 3. Diversidad y orientación para la carrera.....                                  | 51 |
| 3.1. Igualdad de oportunidades, derecho a la educación y derecho al trabajo ..... | 52 |
| 3.2. Factores de riesgo a considerar en orientación .....                         | 53 |
| 3.2.1. El género, un factor de riesgo para la mitad de la población.....          | 55 |
| 3.2.2. La edad y la etapa de desarrollo de la carrera .....                       | 58 |
| 3.2.3. La identidad cultural, étnica o religiosa.....                             | 61 |
| 3.2.4. Otras condiciones de riesgo de exclusión.....                              | 66 |
| 4. La intervención desde una orientación inclusiva .....                          | 70 |
| Síntesis.....                                                                     | 72 |
| Para saber más .....                                                              | 73 |
| Actividades para la reflexión.....                                                | 74 |
| Términos del glosario.....                                                        | 74 |

**Capítulo 3. INTERVENCIÓN ORIENTADORA EN LAS DIMENSIONES PROFESIONAL Y PERSONAL.** *María Fe Sánchez García* .....

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>María Fe Sánchez García</i> .....                                              | 75 |
| 1. Introducción.....                                                              | 77 |
| 2. Principios básicos de la orientación .....                                     | 78 |
| 3. Contextos donde tiene lugar la intervención orientadora .....                  | 80 |
| 4. Dimensiones de intervención para el desarrollo profesional y personal .....    | 81 |
| 4.1. Autoconocimiento (autoexploración).....                                      | 82 |
| 4.1.1. El balance de competencias profesionales y personales.....                 | 83 |
| 4.2. Conocimiento del entorno formativo y socio-profesional...                    | 84 |
| 4.3. Toma de decisiones.....                                                      | 85 |
| 4.4. Planificación y gestión de la carrera: el proyecto vital y profesional ..... | 86 |
| 5. Funciones y competencias del profesional de la orientación.....                | 88 |
| 5.1. Perfil competencial.....                                                     | 91 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 5.2. Código ético y deontológico..... | 93 |
| Síntesis .....                        | 95 |
| Para saber más .....                  | 96 |
| Actividades para la reflexión.....    | 97 |
| Términos del glosario.....            | 97 |

**Capítulo 4. COMPETENCIAS EMOCIONALES Y DESARROLLO VITAL-PROFESIONAL. Rafael Bisquerra Alzina .....** 99

|                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Introducción.....                                                | 101 |
| 2. La orientación para la prevención y el desarrollo.....           | 102 |
| 3. De la inteligencia cognitiva a las inteligencias múltiples ..... | 103 |
| 4. La inteligencia emocional .....                                  | 105 |
| 5. Las competencias emocionales.....                                | 106 |
| 6. La educación emocional.....                                      | 108 |
| 7. La función de la orientación en la educación emocional.....      | 110 |
| 8. El desarrollo vital-profesional.....                             | 115 |
| Síntesis .....                                                      | 116 |
| Para saber más .....                                                | 117 |
| Actividades para la reflexión.....                                  | 118 |
| Términos del glosario.....                                          | 118 |

**Capítulo 5. AUTOCONCEPTO, VALORES Y EXPECTATIVAS COMO FACTORES DE DESARROLLO. Magdalena Suárez Ortega .....** 119

|                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Introducción.....                                                         | 121 |
| 2. El desarrollo de la carrera .....                                         | 122 |
| 2.1. La carrera como concepto complejo y multidimensional...                 | 122 |
| 2.2. La identidad personal y profesional .....                               | 123 |
| 2.3. El significado del «estilo vital» y su relación con el desarrollo ..... | 124 |
| 2.4. Factores influyentes en el desarrollo personal y profesional .          | 125 |
| 3. Algunas dimensiones relevantes .....                                      | 126 |
| 3.1. Autoconcepto, autoimagen y autoestima .....                             | 126 |
| 3.2. Estilo atribucional, motivación de logro y expectativas.....            | 128 |
| 3.3. Los valores vitales.....                                                | 131 |

|                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4. La resiliencia como factor de desarrollo. Un necesario cambio de enfoque en orientación..... | 132 |
| Síntesis.....                                                                                   | 134 |
| Para saber más .....                                                                            | 135 |
| Actividades para la reflexión.....                                                              | 137 |
| Términos del glosario.....                                                                      | 138 |

*Capítulo 6. TRANSICIONES Y EMPLEABILIDAD EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA. María Fe Sánchez García .....* 139

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Introducción.....                                                          | 141 |
| 2. Transformaciones socioeconómicas y precarización del mercado laboral ..... | 142 |
| 2.1. El desempleo .....                                                       | 143 |
| 2.2. El subempleo .....                                                       | 145 |
| 2.3. La precariedad laboral .....                                             | 145 |
| 3. Afrontar las transiciones .....                                            | 148 |
| 4. Mantener la empleabilidad .....                                            | 151 |
| 4.1. Empleabilidad y formación a lo largo de la vida .....                    | 153 |
| 4.2. Evaluación y acreditación de competencias profesionales..                | 155 |
| 5. Orientación para la carrera a lo largo de la vida y empleabilidad .....    | 157 |
| Síntesis.....                                                                 | 158 |
| Para saber más .....                                                          | 159 |
| Actividades para la reflexión.....                                            | 161 |
| Términos del glosario.....                                                    | 161 |

*Capítulo 7. APRENDER A APRENDER A LO LARGO DE LA VIDA. M. Teresa Padilla Carmona e Inmaculada Martínez García .....* 163

|                                                                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Introducción.....                                                                                                              | 165 |
| 2. La importancia de las competencias metacognitivas y las habilidades de autoaprendizaje en el desarrollo vital y profesional .. | 166 |
| 3. Conceptualización de algunas competencias implicadas en el aprender a aprender .....                                           | 167 |

|                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. Aprendizaje autorregulado.....                                                | 169 |
| 3.2. Metacognición .....                                                           | 170 |
| 3.3. La dimensión socioemocional en la regulación de los aprendizajes .....        | 171 |
| 3.4. Otros elementos clave para el aprendizaje a lo largo de la vida .....         | 173 |
| 4. La orientación para el desarrollo de la metacognición y el autoaprendizaje..... | 175 |
| Síntesis .....                                                                     | 180 |
| Para saber más .....                                                               | 182 |
| Actividades para la reflexión.....                                                 | 183 |
| Términos del glosario.....                                                         | 183 |

|                                                                                                                               |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Capítulo 8. SUBSISTEMAS Y MODELOS INSTITUCIONALES EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL. María Fe Sánchez García .....</b> | <b>185</b> |
| 1. Introducción.....                                                                                                          | 187        |
| 2. El momento actual: una estructura fragmentada en tres subsistemas de orientación .....                                     | 187        |
| 2.1. Subsistema de orientación escolar .....                                                                                  | 190        |
| 2.2. Subsistema de orientación universitaria.....                                                                             | 192        |
| 2.3. Subsistema de orientación socio-laboral-comunitario .....                                                                | 193        |
| 2.3.1. Modelo de orientación para el empleo y el autoempleo .....                                                             | 195        |
| 3. Otros programas y acciones de formación para el empleo y de inserción laboral .....                                        | 198        |
| 3.1. Formación para el empleo .....                                                                                           | 198        |
| 3.2. Intermediación: agencias de colocación y bolsas de trabajo .                                                             | 199        |
| 3.3. Empresas de inserción laboral.....                                                                                       | 200        |
| 4. Programas de orientación profesional no institucionales.....                                                               | 201        |
| 5. Consideraciones sobre los retos pendientes.....                                                                            | 203        |
| Síntesis .....                                                                                                                | 205        |
| Para saber más .....                                                                                                          | 208        |
| Actividades para la reflexión.....                                                                                            | 209        |
| Términos del glosario.....                                                                                                    | 209        |

|                                                                                                                                                      |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Capítulo 9. ESTRATEGIAS BÁSICAS DE INTERVENCIÓN EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL. Magdalena Suárez Ortega y Adoración Moreno Calvo .....</b> | <b>211</b>     |
| 1. Introducción.....                                                                                                                                 | 213            |
| 2. La entrevista aplicada a procesos de orientación profesional y personal .....                                                                     | 214            |
| 2.1. Concepto y fines principales de la entrevista.....                                                                                              | 214            |
| 2.2. Aspectos básicos a considerar en el proceso de entrevista aplicada a la orientación profesional y personal .....                                | 215            |
| 3. La dinámica de grupos .....                                                                                                                       | 217            |
| 4. La tutoría.....                                                                                                                                   | 218            |
| 4.1. Concepto de tutoría.....                                                                                                                        | 219            |
| 4.2. Perfil del tutor/a, competencias y habilidades esenciales ...                                                                                   | 220            |
| 4.3. El acompañamiento .....                                                                                                                         | 221            |
| 5. La mentoría.....                                                                                                                                  | 222            |
| 5.1. Concepto y proceso de mentoría .....                                                                                                            | 222            |
| 5.2. Relación entre tutoría y mentoría .....                                                                                                         | 223            |
| 6. El coaching.....                                                                                                                                  | 226            |
| 6.1. Qué es el coaching.....                                                                                                                         | 226            |
| 6.2. Cómo trabajar en coaching.....                                                                                                                  | 227            |
| 6.2.1. Estudio de la situación: La técnica DAFO.....                                                                                                 | 228            |
| 6.3. La relación de ayuda .....                                                                                                                      | 229            |
| Síntesis.....                                                                                                                                        | 230            |
| Para saber más .....                                                                                                                                 | 231            |
| Actividades para la reflexión.....                                                                                                                   | 233            |
| Términos del glosario.....                                                                                                                           | 233            |
| <br><b>Capítulo 10. ESTRATEGIAS DE EXPLORACIÓN Y DIAGNÓSTICO APLICADAS A LA ORIENTACIÓN Y AL CAMBIO PERSONAL. M. Teresa Padilla Carmona .....</b>    | <br><b>235</b> |
| 1. Introducción.....                                                                                                                                 | 237            |
| 2. El diagnóstico en la orientación profesional y personal .....                                                                                     | 238            |
| 3. Estrategias de exploración abiertas y no estandarizadas .....                                                                                     | 241            |
| 3.1. Historias de vida.....                                                                                                                          | 242            |
| 3.2. Tarjetas vocacionales.....                                                                                                                      | 246            |
| 3.3. Portafolios.....                                                                                                                                | 249            |

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| Síntesis .....                     | 252 |
| Para saber más .....               | 253 |
| Actividades para la reflexión..... | 255 |
| Términos del glosario.....         | 256 |

**Capítulo 11. ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y EL AUTOEMPLEO.**

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| <i>María Fe Sánchez García</i> ..... | 257 |
|--------------------------------------|-----|

|                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Introducción.....                                                            | 259 |
| 2. El proyecto profesional como marco estratégico del plan de búsqueda .....    | 260 |
| 3. Técnicas básicas para la búsqueda de empleo .....                            | 264 |
| 3.1. La selección de personal .....                                             | 265 |
| 3.2. Plan de búsqueda y estrategias para entrar en procesos de selección .....  | 267 |
| 3.2.1. Elaboración del CV y carta de presentación .....                         | 268 |
| 3.2.2. Agenda y registro de búsqueda .....                                      | 270 |
| 3.2.3. Gestión de la información: búsqueda de ofertas, fuentes y recursos ..... | 271 |
| 3.2.4. Red de relaciones personales y profesionales .....                       | 273 |
| 3.2.5. Autopresentación .....                                                   | 274 |
| 3.3. Técnicas específicas aplicables en el momento de la selección .....        | 275 |
| 3.3.1. Entrevista de trabajo .....                                              | 275 |
| 3.3.2. Entrenamiento en pruebas psicotécnicas .....                             | 276 |
| 4. La alternativa del autoempleo y la habilidad emprendedora.....               | 277 |
| Síntesis .....                                                                  | 279 |
| Para saber más .....                                                            | 281 |
| Actividades para la reflexión.....                                              | 282 |
| Términos del glosario.....                                                      | 282 |

**Capítulo 12. APLICACIONES DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) AL ÁMBITO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL. Roberto Baelo Álvarez** .....

|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Introducción.....                                                      | 285 |
| 2. La globalización como marco de partida de las «nuevas» sociedades..... | 286 |

|                                                                                               |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3. Las TIC en las sociedades del siglo XXI .....                                              | 288        |
| 4. Ventajas y dificultades del uso de las TIC en la orientación .....                         | 295        |
| 5. Competencias TIC de los profesionales de la orientación.....                               | 297        |
| 6. Recursos y herramientas TIC para la orientación .....                                      | 301        |
| 6.1. Recursos TIC para la información.....                                                    | 303        |
| 6.2. Las TIC como herramienta de comunicación e intercambio profesional.....                  | 305        |
| 6.3. Las TIC como herramientas para informar y orientar.....                                  | 305        |
| 6.4. Recursos TIC como herramientas de orientación, formación y tutorización a distancia..... | 307        |
| 6.5. Las TIC como herramientas de trabajo colaborativo .....                                  | 307        |
| Síntesis.....                                                                                 | 310        |
| Para saber más .....                                                                          | 311        |
| Actividades para la reflexión.....                                                            | 313        |
| Términos del glosario.....                                                                    | 313        |
| <b>Referencias bibliográficas.....</b>                                                        | <b>315</b> |
| <b>Glosario .....</b>                                                                         | <b>351</b> |



## CAPÍTULO 7

### APRENDER A APRENDER A LO LARGO DE LA VIDA

M. Teresa Padilla Carmona  
Inmaculada Martínez García  
*Universidad de Sevilla*

1. Introducción
2. La importancia de las competencias metacognitivas y las habilidades de autoaprendizaje en el desarrollo vital y profesional
3. Conceptualización de algunas competencias implicadas en el aprender a aprender
  - 3.1. Aprendizaje autorregulado
  - 3.2. Metacognición
  - 3.3. La dimensión socioemocional en la regulación de los aprendizajes
  - 3.4. Otros elementos clave para el aprendizaje a lo largo de la vida
4. La orientación para el desarrollo de la metacognición y el autoaprendizaje

Síntesis

Para saber más

Actividades para la reflexión

Términos del glosario

## 1. INTRODUCCIÓN

Las recientes reformas a nuestro sistema educativo, desde la etapa infantil hasta la universitaria, han puesto de relevancia la importancia de entrenar en competencias. En este enfoque, la idea que subyace es que la educación debe formar al futuro ciudadano para atender a los múltiples y, la mayor parte de las veces, impredecibles problemas que puede encontrar en su vida. Es decir, frente a la transmisión de contenidos que pueden quedar caducos en un corto espacio de tiempo, se trata de formar al estudiante para que este pueda construir el conocimiento, aprender a lo largo de su vida y afrontar con ciertas garantías de éxito los desafíos futuros (Salmerón y Gutiérrez-Braojos, 2012).

Tanto si se trata de resolver situaciones/problemas propios de los entornos laborales, como si se trata de adquirir nuevos aprendizajes, como si es cuestión de superar crisis personales, hay habilidades que pueden ser de utilidad para los individuos. La educación debe promover la adquisición de estas habilidades básicas para la vida, es decir, la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en la escuela a la resolución de problemas en la vida real (De la Orden, 2011).

Este capítulo se centra en el concepto del aprendizaje a lo largo de la vida. Más allá de las definiciones de este término que se han dado en textos normativos y disciplinares, defendemos la idea de que es necesario educar un conjunto de competencias que son altamente transferibles a situaciones vitales y profesionales y que, facilitan por ello que la persona esté preparada para afrontar los cambios y las transiciones en el futuro, desarrollando para ello habilidades que le serán especialmente útiles ante este reto. Por ello, analizamos diferentes aportaciones desde el ámbito de la educación, en general, y de la orientación y la psicología en particular, que nos permiten aproximarnos a identificar cuáles son estas competencias/habilidades y cómo pueden potenciarse mediante la intervención orientadora.

Nuestro enfoque en el tratamiento del aprender a aprender, tomará algunos conceptos habitualmente trabajados en el ámbito de la psicología (metacognición, aprendizaje regulado). Sin embargo, es nuestra intención ir más allá de la definición de estos términos a fin de integrarlos más ampliamente en la orientación personal y profesional, desde los distintos ámbitos de intervención en que esta disciplina suele operar. Para un debate más profundo en torno a estos conceptos, el alumno deberá ampliar sus lecturas a determinados textos que profundizan más exhaustivamente en ellos (eg., Martín y Moreno, 2007; Pozo y Monereo, 2000; Torrano y González-Torres, 2004).

## **2. IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS METACOGNITIVAS Y LAS HABILIDADES DE AUTOAPRENDIZAJE EN EL DESARROLLO VITAL Y PROFESIONAL**

La necesidad de una formación permanente y un reciclaje profesional alcanza a casi todos los ámbitos laborales como nunca lo había hecho en otros tiempos, como consecuencia de un mercado laboral cambiante, flexible e incluso impredecible, al que se une el acelerado ritmo de cambio tecnológico (Pozo, 1996). Aprender a aprender para enfrentar los retos del futuro no es solo un imperativo en momentos de aguda crisis económica y social como el que vivimos actualmente. Incluso en las épocas de bonanza las sociedades están sometidas a constantes procesos de cambios que modifican los pilares básicos de su funcionamiento. Podemos pensar en fenómenos como la globalización, el avance de las tecnologías, la sociedad del conocimiento para darnos cuenta de cómo en un escaso período de tiempo han cambiado las fórmulas de trabajo a las que estábamos acostumbrados. Cada cambio trae consigo la necesidad de que las personas se adapten a él, pongan en marcha estrategias que les permitan afrontar con éxito nuevos retos y salir airadamente del proceso de transición.

El problema es que no podemos predecir los cambios que están por llegar, ni tampoco cómo afectarán estos a nuestro estilo de vida. Por ello, la única forma de estar preparados para afrontarlos es asegurar un conjunto de competencias que resultan útiles en condiciones y entornos diversos.

Las necesidades sociales se mueven en el terreno de lo impredecible, lo probable, lo deseable y la única opción para construir el futuro es fomentar un aprendizaje abierto a posibles cambios y transiciones que potencie las competencias de búsqueda constante de información, de análisis, de flexibilidad de hipótesis, de innovación, de fortalecimiento (*empowerment*), etc. (Alfaro, 2009, p. 235).

Conscientes de esta situación, diferentes organizaciones europeas y mundiales vienen insistiendo que la formación a lo largo de la vida es un imperativo en el siglo XXI. En el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en 2000 se insistió ya en la idea de que «en este tipo de sociedad en continua transformación y cambio resulta esencial que la educación dote a los jóvenes de la capacidad para generar y utilizar conocimientos de un modo eficaz e inteligente, fomente una actitud positiva hacia el aprendizaje y garantice que han aprendido a aprender» (Cano, 2004, p. 441).

Aprender a aprender, por tanto, parece la clave. Pozo (1996) habla de una «nueva cultura del aprendizaje», en la que la necesidad de aprender se ha extendido a casi todos los rincones de la actividad social. No solo seguimos aprendiendo como parte de nuestro ejercicio profesional, sino que buscamos nueva formación en aquellos ámbitos que consideramos que nos pueden ser de utilidad para nuestra vida personal (idiomas, desarrollo físico, nuevas tecnologías). Y, puesto que tenemos que aprender muchas cosas distintas, con fines diferentes y en condiciones cambiantes, es necesario que sepamos adoptar estrategias diferentes (Pozo, 1996).

Esas estrategias de aprendizaje deben ser uno de los contenidos fundamentales de la educación básica pero también lo han de ser en la educación no reglada, y han de permitir que la persona construya reflexivamente el conocimiento frente a la mera reproducción de conocimientos ya elaborados (Bolívar, 2009).

### **3. CONCEPTUALIZACIÓN DE ALGUNAS COMPETENCIAS IMPLICADAS EN EL APRENDER A APRENDER**

Aprender a aprender es objeto de la intervención educativa en todos los niveles de enseñanza incluida la universidad (Jornet Meliá, García-Bellido

y González Such, 2012). La LOE<sup>1</sup> establece ocho competencias básicas en el currículum, entre las que se encuentra la competencia de aprender a aprender. Esta competencia es clave, en tanto que facilita la adquisición de nuevos aprendizajes, siendo esencial para abrir la posibilidad de aprender a lo largo de toda la vida.

Entendemos que aprender a aprender implica un proceso mediante el cual el alumno construye significados y atribuye sentido a su actividad de aprender, siendo cada vez más autónomo en esta tarea. Aprender a aprender significa comprometerse a construir conocimiento de diferentes tipos (ideas, actitudes, actuaciones, etc.) sobre el aprendizaje con el fin de convertirse en un aprendiz más competente en una amplia variedad de contextos como, por ejemplo, la familia, la escuela, las actividades extraescolares, las redes sociales y otros característicos de la sociedad actual (Coll, Mauri y Rochera, 2012). En definitiva, supone ser capaz de movilizar conocimientos de diferente índole para afrontar las exigencias y los retos de aprendizaje en un contexto específico (Martín y Moreno, 2007).

Jornet Meliá, García-Bellido y González Such (2012) plantean que la competencia de aprender a aprender tiene carácter multidimensional, y se relaciona con una gran cantidad de variables. Además implica procesos mentales graduales, así como actitudes y conocimientos, habilidades y/o destrezas específicos. Por su parte, Coll, Mauri y Rochera (2012) distinguen en ella, entre otros elementos, los cognitivos y metacognitivos, los motivacionales, afectivos y emocionales (que están implicados en la atribución de sentido al aprendizaje), y los sociales, como la búsqueda de ayuda y el trabajo colaborativo con otros. Además, siguiendo con estos autores, el discurso oral y escrito es un elemento clave en todo el proceso, ya que incrementa el grado de conciencia del mismo al tiempo que aumenta las posibilidades de participación consciente en la actividad.

La investigación psicoeducativa ha aportado numerosos constructos que permiten identificar las habilidades y procesos básicos en el aprendizaje autorregulado y eficaz. Sin embargo, hemos optado por centrarnos en algunos conceptos que nos parecen más útiles para la intervención orientadora, dejando a un lado aquellos que se enmarcan más específicamente

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (Boletín Oficial del Estado núm. 106, de 4 de mayo de 2006).

en el ámbito de la instrucción (como, por ejemplo, el de estrategias de aprendizaje). De esta forma, pondremos el acento en los procesos de aprendizaje a lo largo de la vida que contribuyen a la mejora y el cambio personal, educativo y profesional. Bajo esta óptica, pensamos que es necesario revisar aquí conceptos como el de aprendizaje autorregulado, dedicando también sendos apartados a dos componentes clave del mismo: la metacognición y la dimensión socio-emocional del aprendizaje. Dedicamos también un apartado a otros aspectos que pueden contribuir positivamente a desarrollar el aprendizaje a lo largo de la vida.

### **3.1. Aprendizaje autorregulado**

La autorregulación del aprendizaje es un componente imprescindible de la competencia genérica de aprender a aprender (García Martín, 2012). Zimmerman y Shunk (1989) definen el aprendizaje autorregulado como aquel en el que los estudiantes participan activamente en su propio proceso de aprendizaje desde el punto de vista metacognitivo, motivacional y conductual. El aprendizaje autorregulado es un proceso activo y constructivo mediante el cual un estudiante fija sus propias metas de aprendizaje, monitorea y controla su motivación, comportamiento y cognición, cuando ha de realizar una actividad en un contexto dado de aprendizaje (Whitebread y Basilio, 2012).

Los aprendices autorregulados se caracterizan por ser agentes de su propia conducta, con fuertes creencias sobre el aprendizaje como un proceso proactivo, personas con automotivación que usan estrategias para lograr los resultados deseados (Torrano y González-Torres, 2004). Según Zimmerman y Campillo (2003, cit. por Coll, Mauri y Rochera, 2012), el alumno experto en aprender se motiva orientándose a la tarea con la finalidad de mejorar su competencia y disfruta realizándola tanto por la novedad que le supone como por experimentar el control de su realización. Este alumno actúa autónomamente sin necesidad de sentirse obligado y confía en que logrará buenos resultados, valorando el esfuerzo empleado en la tarea como el que mejor explica sus posibilidades de éxito y aprendizaje eficaz.

Los diferentes autores (Rodríguez, Ortiz y Blanco, 2012; Whitebread y Basilio, 2012, entre otros) coinciden en señalar tres elementos fundamen-

tales para el estudio de la autorregulación: la cognición, la conducta y el afecto/motivación. Así, los estudiantes pueden describirse como autorregulados, en la medida en que son metacognitiva, motivacional, y comportamentalmente participantes activos de su propio proceso de aprendizaje (Zimmerman y Schunk, 1989). En los próximos apartados profundizaremos en la importancia de la metacognición y los factores motivacionales.

Aunque el aprendizaje autorregulado se aborda desde diferentes enfoques (fenomenológico, conductista, constructivista...), desde todos ellos se destaca la capacidad y autonomía del aprendiz en el proceso de aprendizaje: los estudiantes pueden mejorar personalmente su capacidad para aprender mediante el uso selectivo de estrategias metacognitivas y motivacionales; son capaces de seleccionar, estructurar y crear ambientes favorables de aprendizaje; y, por último, pueden jugar un papel significativo al elegir la forma y calidad de instrucción que necesitan (Beltrán, 1996, p. 324). El feedback es un elemento esencial en este proceso, ya que a través de él, la persona que aprende puede controlar la efectividad de los métodos o estrategias que pone en juego.

Resumiendo, la autorregulación se constituye como un proceso activo en el que los estudiantes establecen sus objetivos principales de aprendizaje y a lo largo de este, tratan de conocer, controlar y regular sus cogniciones, motivaciones y comportamientos de cara a alcanzar esos objetivos (Valle et al., 2008).

### **3.2. Metacognición**

Como hemos indicado, la metacognición es el componente cognitivo y central de la autorregulación y, a su vez, las habilidades metacognitivas y de autorregulación son de importancia fundamental para el desarrollo general y académico (Whitebread y Basilio, 2012). Aprender a ser un aprendiz competente requiere, por tanto, de la metacognición.

Para Coll, Mauri y Rochera (2012), la metacognición se refiere al conocimiento que el alumno tiene del aprendizaje y de sí mismo como aprendiz: qué conoce de la tarea y del proceso que suele seguir para aprender, el nivel de conciencia de métodos y estrategias empleados y de su eficacia, la conciencia de las necesidades del propio aprendizaje y de las oportuni-

des y obstáculos. La metacognición interviene también en la configuración de todos estos elementos y en la capacidad del alumno para desarrollar la regulación de su actividad (planificación, control eficaz del tiempo y la información, de las emociones y afectos, y reorientación del proceso) y emplear dicho control en nuevos aprendizajes. Los progresos metacognitivos del alumno implicados en la regulación del aprendizaje se traducen en una forma de control consciente de este y en la posibilidad de ejercerlo progresivamente sin la atención que el control del proceso requiere.

Por tanto, para poder decidir cómo y dónde deben ser aplicadas las estrategias de aprendizaje, el alumno debe ir adquiriendo un control progresivo y consciente del uso de esas estrategias. La consciencia sobre el uso que hace, o puede hacer, de las estrategias, es un aspecto imprescindible puesto que si no hay consciencia, no podrá mejorar en su aplicación (García Martín, 2012). Siguiendo con esta autora, mediante la metacognición el individuo crea e interioriza nuevas estrategias de aprendizaje; así, ante distintas situaciones, podrá escoger la estrategia más adecuada para construir nuevos conocimientos y trabajar de manera apropiada los objetivos relacionados con esas situaciones.

Se suelen distinguir dos tipos altamente relacionados de metacognición (Casla et al., 2004): el conocimiento sobre la cognición, y el control y regulación de dicho conocimiento. El conocimiento sobre la cognición implica que somos conscientes de nuestras propias habilidades cognitivas. El segundo tipo de metacognición se refiere a las actividades que realizamos mientras llevamos a cabo tareas cognitivas. Estas actividades no siempre tienen una naturaleza consciente, pero permiten tomar en consideración un determinado proceso cognitivo y adoptar los pasos apropiados si aparece alguna dificultad. Ambos aspectos están relacionados. El hecho de poder acceder al pensamiento es, al menos, un primer paso para llegar a controlarlo.

### **3.3. La dimensión socioemocional en la regulación de los aprendizajes**

Además de la metacognición en el aprendizaje autorregulado entra en juego la dimensión socioemocional. Withebread y Babilio (2012) plantean



que el aspecto socioemocional de la autorregulación se refiere a la habilidad de controlar y modular las expresiones emocionales (positivas o negativas) y de interactuar con otros de maneras cada vez más complejas de acuerdo a reglas sociales. También se refiere a la habilidad de adaptarse a situaciones emocionalmente desafiantes, inhibir comportamientos percibidos como inapropiados en un contexto dado y privilegiar comportamientos que son percibidos como socialmente esperados, incluso cuando no corresponden con la primera respuesta del individuo o pueden resultar desagradables de llevar a cabo.

Autores como Coll, Mauri y Rochera (2012) han señalado la influencia de los factores afectivos, emocionales y relacionales a la hora de encontrar sentido a la actividad de aprender y estar dispuesto a esforzarse para lograrlo. El alumno experto en aprender actúa autónomamente sin necesidad de sentirse obligado y confía en que logrará buenos resultados, valorando el esfuerzo empleado en la tarea como el que mejor explica sus posibilidades de éxito y aprendizaje eficaz. Según estos autores, debe estar dispuesto a salvaguardar su intención de aprender protegiéndola de determinadas distracciones, de nuevos intereses o demandas de otros, que si son atendidas, le impedirían lograr lo que había previsto.

Pese a su importancia, las estrategias motivacionales son posiblemente el componente menos estudiado en los trabajos relativos a la autorregulación del aprendizaje (Suárez, Anaya y Fernández, 2006). Para Boza y Toscano (2012), la motivación es más un proceso que un producto; implica la existencia de unas metas, requiere cierta actividad (física o mental), y es una actividad decidida y sostenida. Generalmente, se suele diferenciar entre motivación extrínseca e intrínseca. La primera es la que lleva a la realización de una tarea como medio para conseguir un fin. Por tanto depende de incentivos externos, que proporcionan una satisfacción independiente de la actividad misma. La motivación intrínseca, por su parte, sería la que no depende de incentivos externos, ya que estos son inherentes a la propia actividad. Las actividades intrínsecamente motivadas son interesantes por sí mismas y no necesitan reforzamiento alguno (Boza y Toscano, 2012).

Además de los aspectos afectivos y emocionales, la capacidad de aprender tiene una naturaleza social. Como sugiere Coll (2010), el aprendizaje autónomo no tiene que llevarse necesariamente en soledad. El buen apren-