

Learnability como característica del empleado del SIGLO XXI

Learnability as a characteristic of the XXI century employee

Apreensibilidade como um recurso de empregado século XXI

María E. Jiménez-Cercado ^I
Universidad de Guayaquil
Guayaquil, Ecuador
jimenezcme@ug.edu.ec

Luci Salas-Narváez ^{III}
Universidad de Guayaquil
Guayaquil, Ecuador
luci.salasn@ug.edu.ec

Marjorie M. Acosta-Veliz ^{II}
Universidad de Guayaquil
Guayaquil, Ecuador
marjorie.acostav@ug.edu.ec

Recibido: 30 de enero de 2017 * **Corregido:** 20 de febrero de 2017 * **Aceptado:** 20 junio de 2017

- ^{I.} Magíster en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing, Ingeniera Comercial con Especialidad en Recursos Humanos y Marketing, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- ^{II.} Magíster en Administración y Dirección de Empresas, Ingeniera Comercial con Especialidad en Finanzas, Especialista en Evaluación de Proyectos y Gestión Directiva, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- ^{III.} Magíster en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing, Licenciada en Ciencias de la Educación Especialización en Mercadotecnia y Publicidad, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Resumen

El presente estudio refleja una revisión del término Learnability como la conceptualización de la forma en que los individuos en la actualidad deben hacer frente a la sociedad laboral del Siglo XXI, Learnability significa el deseo y habilidad de aprender de forma rápida y eficaz, recogiendo en una palabra todo lo que hace el ciudadano actual para mantenerse en un aprendizaje continuo y de esa forma volverse un trabajador competitivo. Se realizó una revisión documental de las conceptualizaciones de esta tendencia, ya que la aplicación del término es nueva en el medio y se realizaron importantes conclusiones que llevan a determinar que el investigador, estudiante y ciudadano forma parte de la tendencia de learnability en el SIGLO XXI.

Palabras Clave: Aprendibilidad; conocimiento; empleabilidad; learnability.

Abstract

The present study reflects a revision of the term "Learnability" as the conceptualization of the way in which the individuals currently must face the 21st century labor society, Learnability means the desire and ability to learn quickly and effectively, gathering in a word everything that the current citizen does to stay in a continuous learning and thus become a competitive worker. A documentary revision of the conceptualizations of this tendency was carried out, since the application of the term is new in the middle and important conclusions were made that lead to determine that the researcher, student and citizen is part of the tendency of learnability in the XXI CENTURY.

Keywords: Learning, Knowledge, Employability, Learnability

Resumo

O presente estudo reflete uma revisão do termo "Aprendizabilidade" como a conceituação da maneira pela qual os indivíduos atualmente devem enfrentar a sociedade trabalhista do século 21. Aprendizagem significa o desejo e a capacidade de aprender rápida e eficazmente, reunindo em uma palavra tudo o que a Cidadão atual faz para permanecer em uma aprendizagem contínua e assim se tornar um trabalhador competitivo. Realizou-se uma revisão documental das conceptualizações desta tendência, uma vez que a aplicação do termo é nova no meio e foram feitas conclusões importantes que levaram a determinar que o pesquisador, estudante e cidadão faz parte da tendência de aprendizado no XXI SÉCULO.

Palavras chave: Aprendizagem; conhecimento; empregabilidade; capacidade de aprendizado.

Introducción.

La sociedad moderna está inmersa en un vertiginoso cambio y adaptación, los seres humanos se ajustan a estas formas de desarrollarse en los aspectos sociales, laborales, familiares, económicos, académicos, deportivos, entre otros y las capacidades se ponen a prueba en cada uno de estos contextos, procurando un continuo aprendizaje por parte de cada uno para poder demostrar a cabalidad estas capacidades, actitudes y aptitudes de desenvolvimiento.

El aprendizaje contempla distintas aristas de análisis, todos aprenden, todos en algún momento enseñan y en proceso transcurre una retroalimentación que implica mayor preparación para asumir retos en el presente y futuro laboral y académico. De esta forma se generan factores que aportan al educabilidad, a la empleabilidad y a los elementos de aprendibilidad. Es valioso por tanto estudiar estas conceptualizaciones para su correcta aplicación a través de los distintos ámbitos de las ciencias y la enseñanza.

Nace entonces el término learnability como una sinergia de estos efluentes, no existe en el diccionario en su traducción al español “aprendibilidad”, pero ya muchos autores lo mencionan, constituye de acuerdo a Semana 35 (2017) “estar al día de todo, estar constantemente aprendiendo, reciclándose, al margen de la edad”. Debe indicarse que este aprendizaje debe tener significancia como dijo Novak y Gowin (1988), cuando los nuevos conceptos o significados están presentes engloban a otros para que sean más amplios y de mayor inclusión.

El estudio generará una revisión descriptiva la cual según Merino (2017) dará al lector una actualización de conceptos en estas áreas de constante evolución. “Este tipo de revisiones tienen una

gran utilidad en la enseñanza y también interesará a muchas personas de campos afines, porque leer buenas revisiones es la mejor forma de estar al día en las áreas generales de interés” (p. 36).

Con el análisis se pretenderá lograr la identificación de sus aspectos de relevancia más importantes, identificando aproximaciones de tipo teórico elaboradas sobre el tema y otras variables de asociación al mismo, realizando un reconocimiento de la bibliografía existente hasta la presente fecha.

Metodología

Dada la actualidad del tema no existe bibliografía especializada en este término, generando de esta forma una investigación básica, de sustentación teórica, también de tipo documental con criterios bibliográficos con libros de referencia a temas vinculados y hemerográficos, debido al uso de artículos o ensayos de revistas y periódicos. La metodología que se usará será de tipo Inductivo – Deductivo, Analítico – Sintético e Histórico – Lógico dado la secuencia de la generación de los eventos en la aparición del término.

Desarrollo

Definiciones

La terminología learnability es nueva y se manifiesta con un amplio radio de acción, IGIGLOBAL (2017) indicó que learnability es el grado de esfuerzo empleado para alcanzar un nivel de competencia en la realización de una tarea. Un sistema se considera fácil de aprender si las competencias necesarias para usarlo se adquieren después de sólo unas pocas repeticiones de la tarea.

Learnability como característica del empleado del SIGLO XXI

La palabra learnability tiene una conceptualización muy vasta, haciendo difícil su traducción al idioma español, de acuerdo a Marina (2017) este concepto sintetiza el “deseo y la habilidad de aprender rápida y eficazmente” considerándola la palabra del futuro, existiendo la palabra educabilidad pero el autor indica que se da más importancia a la capacidad de recibir que a la capacidad de aprender. Las distintas conceptualizaciones se reflejan a través de la Figura 1. Nube de Palabras.



Figura 1 Nube de Palabras

Fuente: Elaboración en Software Word Art

En este contexto los estudios actuales priman los esfuerzos por las capacidades de aprender que tiene un ser humano y si puede ampliar dicha capacidad y esto no se logra a través de la cátedra tradicional, se determina por otros factores de influencia en la personalidad, por la inteligencia y el entorno.

Un concepto que tiene aplicabilidad para el aprendizaje es:

La capacidad de aprender se mueve en dos niveles: la actitud para aprender y la aptitud para aprender. La actitud supone el interés por aprender, una postura activa ante el aprendizaje, la confianza en la propia capacidad intelectual. El conocer y valorar la experiencia de aprender. Es importante la influencia del entorno. En el estudio de la OCDE ‘Future Directions for Learning Environments in the 21st Century’, se insiste en que el aprendizaje no se da solo “dentro de los individuos”, sino en la interacción con el entorno. Hay contextos inteligentes y contextos estúpidos. Aquellos facilitan y estimulan el aprendizaje, estos lo dificultan y disuaden. (Marina, 2017)

Entonces el aprendizaje es interacción “...es un proceso que empieza cuando nacemos y concluye el día en que morimos; siempre aprendemos, independientemente de las circunstancias..” (Quintero, 2016), entre esas circunstancias el individuo estudia, va a la universidad, asiste a congresos, cursos, seminarios, encontrando siempre la forma de adquirir conocimiento nuevo.

En el ambiente pedagogía todos los esfuerzos se dirigen hacia el aprendizaje:

A eso van dirigidos los métodos de Reuven Feuerstein, fundador de Centro Internacional para el Acrecentamiento del Aprendizaje Potencial (International Center for the Enhancement of Learning Potential), en Jerusalén, la iniciativa Building Learning Power, de Guy Claxton o Learning without Limits de Mandy Swann, Alison Peacock, Susan Hart and Mary Jane Drummond, en la Universidad de Cambridge. Todos piensan que la inteligencia, que se define por la capacidad de aprender, es una facultad ampliable. También están de acuerdo en que antes de empezar a presentar contenidos a los alumnos, conviene dedicar el tiempo necesario a preparar y estimular su capacidad de aprender. Esto es válido a todas las edades y en todas las situaciones. (Marina, 2017)

Osses y Jaramillo (2008) mencionaron que la pedagogía que se use es “el camino más prometedor para que los profesores lleguen a regular de una manera eficaz sus estrategias de enseñanza, y puedan aproximarse al objetivo de “enseñar a aprender” a sus estudiantes” además todo ese proceso le ayudará a aprender y se contribuirá a la forma de fijar sus aprendizajes durante toda la vida. Esto ahonda en el papel del maestro como precursor en sus estudiantes de la capacidad de aprender, una vez que esta se forma los individuos replicar estos modelos en su vida laboral y personal.

Marina (2017) como precursor de estos conceptos, estudia la capacidad de aprender desde tres ámbitos, la investigación, la cátedra y la aplicabilidad en el mundo laboral, con el objetivo de por medio de estos tres factores corroborar la importancia de fomentar la capacidad de aprender.

De esto enuncia Delors (1994) que “la educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal” (p. 12) encontrándose implícita la acepción de learnability.

Guido (2012) que no se debe pensar en el aprendizaje estático, sino uno dinámico, en el que uno aprende confiando en si mismo, con sus dudas y pensamientos y se pueda buscar un enriquecimiento común, así la flexibilidad para aprender también te responsabiliza a hacerlo bien, porque eso influirá directamente en el entorno laboral.

Entorno Empresarial

En el mundo empresarial este concepto toma gran importancia pues hay factores que hacen que esta definición forme parte de las nuevas cualidades que se buscan al contratar un nuevo

Learnability como característica del empleado del SIGLO XXI

trabajador, al enfatizar su capacidad de aprender, dado que los negocios son cada vez más sofisticados y el uso de la tecnología promueven nuevas normas en el desarrollo de las tareas de los empleados los cuales buscan aprender en base a sus deseos y no de lo que necesita la organización.

En general Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007) indicaron que para obtener un empleo

podría operacionalizarse al menos de dos maneras. La primera de ellas implicaría un análisis de indicadores objetivos tanto de las características individuales como de aquellas del mercado laboral y la segunda implicaría una valoración subjetiva realizada por el propio individuo, tanto de sus características de empleabilidad, de la situación del mercado y de su interacción (p. 7).

Las organizaciones están interesadas en la formación continua en el dominio de la teoría y la práctica de su conocimiento como aporte a su hoja de vida, para de esta forma hacerlo elegible a un puesto de trabajo. Gómez (2016) indicó que existen varios factores clave por los que learnability es una idea clave: el ser humano nunca llega a su techo de conocimiento máximo, pero, también es un aporte a construir la marca personal y crear diferenciación con la competencia.

Las competencias duras y blandas son otra característica que buscan los empleadores, según ESAN (2015) “las habilidades duras son todas aquellas competencias vinculadas directamente con las tareas realizadas por el colaborador. Son los conocimientos y habilidades..., las habilidades blandas están asociadas al comportamiento de la persona, su desempeño social, liderazgo y manejo emocional”.

Otro aspecto trascendente que indicó Marina (2017) “Una persona, una organización, una empresa o una sociedad entera necesitan para sobrevivir aprender al menos a la misma velocidad

Learnability como característica del empleado del SIGLO XXI

con que cambia el entorno. Y para progresar, necesitan hacerlo a más velocidad”. El mundo se encuentra envuelto en cambios que cada vez son más y más versátiles y vertiginosos por eso se aprende y el ciclo es constante.

El learnability es una demostración de habilidades ya que se trata de aprender y demostrar el aprendizaje, un trabajador debe conciliar los tiempos que dedica al campo del estudio, a su familia y obviamente a su trabajo, sin descuidar los otros aspectos, eso lo beneficia de forma personal y laboral, aprender de forma continua y constante genera elementos de empleabilidad incuestionables.

En la era de la tecnología se visualiza que el empleado debe estar familiarizado con el uso de herramientas necesarias que influyen en sus ámbitos laborales en la Figura 2, se representan las innovaciones a través del tiempo y también las de tipo disruptivo generado en la última década.



Figura 2 Impacto de la tecnología en el Mundo Laboral

Fuente: (ManpowerGroup, 2016)

En la construcción de este análisis y dados los contextos tecnológicos, emerge la Cuarta Revolución, la cual según vaticina Klaus Schwab, autor del libro "La cuarta revolución industrial", que se publicó en el año 2016, "Estamos al borde de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes" (Schwab, 2016) por tal motivo estos cambios se mueven a nivel físico, digital y hasta biológico generando un esquema profundo de prospección hacia nuevos sentidos del aprendizaje y la forma en que se relaciona con la tecnología.

Schwab (2016) indicó además que justamente estos procesos convergen hacia la learnability como nueva cualidad que buscarán los empresarios para el año 2020, pero estos requerimientos deben llegar a un equilibrio, ya que esta revolución promueve el uso de máquinas de forma intensiva y justamente la única forma de ser competitivo se relaciona con la capacidad de aprender y adaptarse a los cambios, procurando que no se genere falta de empleos para la sociedad global.

Si se constituirá en una exigencia, según Gamboa et al. (2007) "la iniciativa personal es un elemento conductual que facilita la obtención de los empleos acordes con las propias preferencias", para llegar a esto objetivo los pasos para implementar una correcta learnability según Gómez (2016) se resumen en la Tabla 1.

Tabla 1 Implementación de Learnability

Fases
1. Buscar metas concretas, específicas y temporales para motivarse a sí mismo en la consecución de nuevos objetivos.
2. Identificar cuáles son las carencias del currículum, el punto débil. De este modo, el profesional puede corregir dicha debilidad en su formación y prepararse para un mercado laboral competitivo.
3. Seguir la vocación como un motor de desarrollo existencial. Ser feliz aprendiendo y disfrutando.
4. Convertir la lectura en un hábito de entretenimiento. Una fórmula para tener una mayor riqueza de vocabulario y para estimular la mente y la creatividad.
5. El pensamiento positivo es paralelo al aprendizaje: eleva el nivel de motivación y compromiso con la superación personal.
6. Observar las actitudes de aquellos profesionales que son unos referentes en su campo para interiorizar algunos de esos comportamientos.
7. La inteligencia emocional es clave para el éxito de los profesionales del siglo XXI. Por tanto, el desarrollo de la empatía, el fomento de la amabilidad, la resolución de conflictos, las técnicas de negociación, la comunicación asertiva y el liderazgo son cualidades que suman al entorno de trabajo.

Fuente: (Gómez, 2016)

Todas estas consideraciones se tornan factibles de realizar, siempre que el individuo esté dispuesto a explorar los nuevos recursos a su alcance y que su apreciación autodidacta vincule cuatro aspectos esenciales, primero explorar los aspectos concernientes a las fuentes de talento,

Learnability como característica del empleado del SIGLO XXI

segundo los modelos de educación vigentes, tercero los modelos laborales y como cuarto punto los planes dirigidos hacia las personas, la asociación de estas cuatro esferas consolida el learnability.

La Tabla 2 enuncia con detalle varios contenidos de las esferas estudiadas de acuerdo a estudio realizado por ManpowerGroup (2016). Según Alalmo, Bosch, Kaplan, Pagés y Ripani (2016) las “decisiones de contratación de los empleadores también se ven afectadas por cuán fácil o cuán dificultoso resulta encontrar personas con las habilidades y características que un puesto de trabajo requiere”, por tanto el empleado cada vez necesita estar mejor capacitado para ejercer cualquier puesto de su ámbito de desarrollo.

Learnability como característica del empleado del SIGLO XXI

Tabla 2.- Esferas del Learnability

Nuevos Talentos	Modelos Educativos	Modelos Laborales	Planes afines al trabajador
Abrirse a la igualdad de género.	Gamificación	Trabajo “GIG”	Planes de carrera
Explorar posibles canteras de talento inexploradas	Cursos Flexibles	Teletrabajo	Planes de fidelización/retención
Aceptar diversidad	Educación dual	TaskRabbit, Torre.co, Upworketc	del mejor talento
Abrirse a la igualdad de género.	Tutoriales generados desde las Universidades	Mayor autogestión y responsabilidad personal en la carrera laboral.	Gerencia de felicidad -Coaching Flexibilidad en tiempo y compensación
	UVAES (unidades vocacionales de aprendizaje en las empresas)		Replanteamiento de jerarquías y estructuras
	Certificando la experiencia		
	Cursos cortos conducentes a títulos de postgrado		

Fuente: Adaptado de (ManpowerGroup, 2016)

El learnability en todos su conjunto fortalece a los trabajadores que forman parte de la empresa, pues el capital humano es el respaldo de cualquier gestión que se realice. (Gómez, 2016)

indicó que “el conocimiento es una inversión a largo plazo, un tesoro existencial que es la mejor defensa que tanto las entidades como los empleados pueden tener en situaciones de crisis”.

Conclusiones.

El aprender es un compromiso personal y como tal se cultiva dentro del individuo sus ansias de nuevo conocimiento y fortalecimiento del que ya cuentan en los ámbitos educativos y hoy más que nunca en los ámbitos laborales en los cuales las exigencias son cada vez mayores e involucran valores como la responsabilidad al exigir y plantearse mayores metas de aprendizaje.

Del presente estudio conceptual de la palabra learnability como una nueva característica y cualidad de los individuos, estudiantes, profesionales e investigadores inclusive se desprenden también sus características y fundamentos básicos como la capacidad de aprender a aprender.

Las oportunidades que ofrece la tecnología son infinitas, los aplicativos disponibles, los sitios de internet, promueven que exista una capacitación constante, con mínima inversión y hasta gratuita siempre al alcance de la persona interesada y ávida de conocimiento. Elevar las competencias laborales es un objetivo per se, pero también tener más capacidades y conocimientos para potenciarte como el ciudadano del SIGLO XXI.

La proyección laboral está inmersa en innovar y esta innovación tiene entre sus fuentes el uso la tecnología, el conocimiento, las habilidades innatas y formadas que los individuos desarrollan para acceder a nuevos espacios de empleabilidad, descubriendo nuevos talentos, educándose a través de nuevos modelos como el uso de cursos en línea (MOOC), también el convertirse en un trabajador freelance y generarse su propio futuro basado en sus competencias.

El análisis permitió dar un panorama general de la conceptualización de learnability como una terminología más completa que su españolización de aprendibilidad, la cual no existe como palabra en la Real Academia de Lengua Española, pero se autodefine desde la perspectiva de learnability. Es importante generar mayores espacios de análisis para conocer las implicaciones de este concepto en el entorno laboral en el cual surge como una nueva tendencia que llegó para quedarse y seguirse fortaleciendo como exigencia entre las habilidades que se evalúan en un individuo para su ingreso al mundo laboral.

Bibliografía.

- Alalmo, V., Bosch, M., Kaplan, D., Pagés, C., & Ripani, L. (2016). *Empleos para Crecer*. New York: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Delors, J. (1994). *La Educación encierra un tesoro*. Francia: Ediciones Unesco.
- ESAN. (10 de Junio de 2015). *CONEXIÓN ESAN*. Obtenido de <http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/06/competencias-laborales-diferencias-entre-habilidades-blandas-duras/>
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.*, 1-26.
- Gómez, J. (27 de Septiembre de 2016). *CEREM*. Obtenido de <https://www.cerem.es/blog/facilidad-y-capacidad-para-aprender-learnability-o-aprendibilidad>
- Guido, L. (2012). *Aprender a Aprender*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- IGIGLOBAL. (1 de Junio de 2017). *IGI GLOBAL*. Obtenido de <http://www.igi-global.com/dictionary/learnability/16765>
- ManpowerGroup. (2016). *Educación y empleabilidad para hoy y mañana: más allá de los títulos*. Colombia: ManpowerGroup.
- Marina, J. (25 de Abril de 2017). *El Confidencial*. Obtenido de <http://www.joseantoniomarina.net/noticias/learnability-la-palabra-del-futuro/>
- Merino, T. (2011). Como escribir documentos científicos (Parte 3). Artículo de revisión. *Salud en Tabasco*, 17, 36-40. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48721182006>
- Osses, S., & Jaramillo, S. (2008). METACOGNICION: UN CAMINO PARA APRENDER A APRENDER*. *Estudios Pedagógicos XXXIV*, 187-197.

Learnability como característica del empleado del SIGLO XXI

Quintero, L. (2016). *Hábitos de estudio. Guía práctica de aprendizaje*. México: Trillas.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Madrid: DEBATE.

Semana35. (14 de Junio de 2017). *Semana 35*. Obtenido de
<http://www.semana.com/educacion/articulo/learnability-aprendibilidad-el-concepto-de-educacion-que-esta-de-moda/528354>