

## Sistemas de formación profesional flexibles al mercado laboral en Latinoamérica. Conceptualización de sus requerimientos.

Pág. 68 -102

Martha G.  
Ugueto M.\*

\* Universidad  
Nacional  
Experimental del  
Táchira (UNET),  
Decanato de  
Investigación.  
Investigador docente

[muguetto@unet.edu.ve](mailto:muguetto@unet.edu.ve)  
[muguetto@gmail.com](mailto:muguetto@gmail.com)

Fecha de  
Entrega:  
abril de 2016.

Fecha de  
Aceptación:  
mayo de 2016.

### Resumen

Se describen los motivos de origen de los Sistemas de Formación Profesional Flexibles (SFPP) a las necesidades del mercado laboral documentados a nivel mundial con el fin de conceptualizar sus requerimientos al interior de la Educación Superior (ES) Latinoamericana. Desde el enfoque cualitativo, mediante el método hermenéutico-dialéctico con apoyo en investigación documental, se estudiaron los SFPP existentes a nivel mundial; aplicando la técnica de análisis de contenido en la descripción y el análisis de documentos para el ordenamiento conceptual. Los motivos que originan los SFPP son: desde los egresados, necesidad de movilidad; desde el sistema de educación, carencia de sistemas de planificación y revisión de políticas educativas; y, desde las empresas, adaptación a los cambios de la economía, necesidad de competencias genéricas y transferibles y competencias de alto nivel. Al interior de la ES Latinoamericana, tanto empresas como egresados generan demandas de sistemas de planificación y revisión de políticas educativas, por la poca eficiencia de políticas tendientes a innovación curricular, diseño y mantenimiento de sistemas de evaluación y acreditación de competencias; y fortalecimiento entre instituciones de ES y sector empresarial.

### Palabras clave:

Educación Superior, Sector Empresarial, Egresados, Vínculo.

## Sistemas de formación profesional flexibles al mercado laboral en Latinoamérica. Conceptualización de sus requerimientos.

Martha G.  
Ugueto M.\*

\* Universidad  
Nacional  
Experimental del  
Táchira (UNET),  
Decanato de  
Investigación.  
Investigador docente

[mugueto@unet.edu.ve](mailto:mugueto@unet.edu.ve)  
[mugueto@gmail.com](mailto:mugueto@gmail.com)

Fecha de  
Entrega:  
abril de 2016.

Fecha de  
Aceptación:  
mayo de 2016.

### Abstract

This Article describes the grounds of origin of Flexible Vocational Training Systems (SFPF in its Spanish acronym) to the needs of the labor market documented at the global level in order to conceptualize their requirements inside Higher Learning (HL) in Latin America. The existing SFPF at the global level were studied from the qualitative approach, using the hermeneutic-dialectical method with support in documentary research; applying the technique of content analysis in the description and analysis of documents for conceptual order. The reasons for the SFPF are: from alumni, mobility need; from the education system, a lack of planning systems and review of educational policies; and, from companies, adaptation to changes in the economy, need of generic and transferable skills and high-level skills. In Latin American Higher Learning context, both enterprises and graduates generate demands for planning and reviewing of educational policies systems, by the low efficiency of policies aimed at curriculum innovation, design and maintenance of evaluation and accreditation of skills systems; and the strengthening between Higher Learning institutions and the business sector.

### Keywords

Higher Learning, Business Sector, alumni, Link.

## Introducción

El conocimiento está invadiendo todas las esferas de la sociedad, llegando a considerarse a ésta, como sociedad del conocimiento o, algunas veces, de la información.

En dicha sociedad del conocimiento, se han generado cambios importantes en el mundo laboral; al respecto, Brunner (2002) en colaboración con el IESALC/UNESCO, generó, lo que denominó, las tendencias internacionales del empleo y el trabajo, en dichas tendencias se puede evidenciar que, la gran mayoría, incide en los perfiles profesionales demandados por el mercado laboral o de trabajo. Entre las que lo hacen directamente se pueden mencionar: las mayores fuentes de empleo cambian del sector agrícola y del industrial al de servicios, lo que impacta en los conocimientos y habilidades requeridas; cambios en las estructuras ocupacionales o en las funciones, responsabilidades y roles que deben desempeñar las personas en los cargos que ocupan, lo que demandan diferentes capacidades o competencias; disminución de los cargos que requieren bajos niveles de formación y, por el contrario, aumento de las funciones que requieren niveles altos de conocimiento, lo que se traduce también en capacidades y competencias específicas de alto nivel.

Tobón, et.al. (2006) expresan que, en la llamada economía del conocimiento, la riqueza y prosperidad, dependen de la capacidad de las personas para superar la inventiva y el ingenio de sus competidores, para estar a tono con los deseos y las demandas del mercado de consumo, y para cambiar de empleo o desarrollar nuevas habilidades según las exigencias de las fluctuaciones y crisis económicas. A su vez, tomando en cuenta la constante y vertiginosa transformación actual del mercado de trabajo, Beneitone et.al. (2007) agregan que debido la rapidez con la que los conocimientos se vuelven obsoletos, “es preciso que los estudiantes incorporen en sus procesos de enseñanza aprendizaje, competencias que les brinden esa capacidad de adaptación permanente al cambio, pero, al mismo tiempo, que les formen como ciudadanos comprometidos” (p.24).

En línea con lo anterior, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, denominada la Educación Superior en el Siglo XXI, se enfatiza que la nueva concepción del perfil profesional, como consecuencia del avance del conocimiento y de las herramientas que existen,

requiere profesionales con pensamiento crítico, con conocimientos profundos de su realidad local y mundial; que junto a su capacidad de adaptación al cambio, hayan asumido un compromiso ético con la sociedad (UNESCO, 1998). Como consecuencia del avance del conocimiento, es necesario pensar en la nueva concepción del perfil profesional, “los perfiles de los profesionales universitarios no sólo deben satisfacer los requerimientos de la sociedad, sino proyectarlos, de acuerdo a las necesidades de las regiones y del país” (Beneitone et. al., ob.cit.:25).

Por otro lado, tomando en cuenta que las Instituciones de Educación Superior (IES) según la UNESCO-IESALC (2008) “son, en muchos países, la más importante instancia de producción de conocimientos y formación profesional; se constituyen en una de las bases del desarrollo económico y social hegemónico en la sociedad de la economía globalizada” (p.97). A lo largo de la historia, la Educación Superior (ES) ha cumplido la función de preparar a las personas para las ocupaciones más calificadas del mercado laboral; dicha función ha adquirido una creciente importancia durante las últimas décadas.

El papel que juega la ES y, específicamente, las Universidades en la conformación de sociedades del conocimiento es crucial y se debería lograr, “sobre todo, a través de la formación de técnicos y profesionales, de la organización de la currícula, gestión del conocimiento, de la docencia y de la investigación” (UNESCO-IESALC, ob.cit.:401). Sin embargo, todo esto ha generado zonas de conflictos y contradicciones, ya que la ES no está preparada para hacer frente a todos los cambios, en los nuevos modos de generación y distribución de conocimientos, en especial en los que se nutren en la acelerada explosión epistémica en todos los campos, ni tampoco puede solventar las discrepancias ideológicas y políticas de los distintos grupos de interés en los diferentes sectores sociales. (UNESCO-IESALC, ob.cit.: 97).

Por lo tanto, debido a que las IES están destinadas a tener un papel fundamental en la perspectiva de una sociedad del conocimiento, deben llevar a cabo cambios fundamentales en sus modelos de formación, de aprendizaje y de innovación. “Las expectativas que se ciernen sobre las IES y, en particular, de las Universidades están provocando presiones sin límites, en

la redefinición de políticas y planes, programas y alternativas en la búsqueda de nuevos modelos de organización” (Gazzola y Didriksson, 2008:40).

Los nuevos requerimientos de Formación Profesional demandan de las IES latinoamericanas, la necesidad de planear las nuevas estructuras organizativas que favorezcan el acceso a un conocimiento de valor social, y que sus procesos formativos permitan la creación de la nueva fuerza de trabajo socialmente requerida en los ámbitos regional y global. Si esos cambios no se hacen pronto la región se quedará atrás, separada de las partes más dinámicas del mundo por la brecha del conocimiento.

A partir de lo anterior, surgió como interrogante macro: ¿Cómo debe estructurarse y gestionarse un sistema de formación profesional para que dé respuesta oportuna a las demandas de la sociedad?, aunque a través de este artículo no se pretende dar respuesta total al mismo, sí se espera que el producto que aquí se muestra sirva de insumo parcial para ir configurando dicha respuesta; por lo tanto, el objetivo del presente artículo es conceptualizar los requerimientos de Sistemas de Formación Profesional Flexibles (SFPP) a las necesidades del mercado laboral al interior de la ES Latinoamericana, a partir de la descripción de los motivos que dieron origen a los SFPP existentes y documentados a nivel mundial, para que así, en un futuro próximo, se concrete una propuesta sobre el cómo se debe estructurar un sistema de formación profesional flexible, entendido éste como aquel que forma profesionales, dando respuesta oportuna a las demandas de la sociedad.

## **Metodología**

La investigación, que sustenta el presente artículo, se asumió desde la perspectiva cualitativa, tomando en cuenta, como lo menciona Martínez (1999) que a través de este paradigma o enfoque de la investigación “se trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (p.173), sustentado además en el hecho de que se pretende generar una aproximación teórica del fenómeno en estudio y como lo afirman Strauss y Corbin (2002) al hablar sobre análisis cualitativo “se refiere al proceso de interpretación, realizado con el

propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico” (p.12).

Tanto los referentes ontoepistemológicos del estudio como la posibilidad de acceso del investigador a las fuentes de información relacionadas con los SFPP a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial, las cuales son documentales, debido a la ausencia de éstos a nivel nacional, sugirieron el método hermenéutico-dialéctico como camino para la investigación, ya que éste, según Mella (1998) “implica un intento de encontrar reglas y líneas guías en la interpretación de textos” (p.63).

Para lograr comprender las razones que generan la necesidad de SFPP a las necesidades del mercado laboral, el estudio se basó en la investigación documental, la cual consiste según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL (2006) en “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos” (p.20). La razón de asumir este diseño fue el hecho de que el único medio factible para obtener los datos sobre los SFPP existentes a nivel mundial fueron trabajos publicados previamente. Dentro de los cuatro (4) tipos de trabajos de investigación documental, según los objetivos propuestos para la UPEL (ob.cit.) el presente estudio se ubica en los “Estudios de desarrollo teórico: presentación de nuevas teorías, conceptualizaciones o modelos interpretativos originales del autor, a partir del análisis crítico de la información empírica y teorías existentes” (p.20), ya que, en primera instancia, fue necesario generar una aproximación teórica de los motivos que originan los sistemas de formación profesional flexible a las necesidades del mercado laboral.

Considerando que el fin último pretendido fue la conceptualización de los motivos que generan la necesidad de SFPP en Latinoamérica, de manera general, el sustento que se tomó en cuenta fue el proceso de teorización, que para Martínez (2006) implica la categorización, la estructuración propiamente dicha, la contrastación y la teorización. Tomando en cuenta el proceso de teorización pretendido, la presente investigación se dividió en dos (2) fases o etapas: 1) Descripción de los motivos de origen de los SFPP a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial y 2) Explicación de las dimensiones de los motivos de origen de los

SFPF a las necesidades del mercado laboral al interior de la ES Latinoamericana. A continuación se explican las mencionadas etapas:

- ***Descripción de los motivos de origen (MO) de los SFPF a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial.***

En esta fase, el primer paso fue la recopilación de información documental, a través de medios electrónicos, sobre los SFPF existentes a nivel mundial, hasta obtener un material completo y detallado que permitiera distinguir diferencias y semejanzas entre ellos. Como segundo paso se procedió a categorizar o a clasificar las partes en relación con el todo, según Martínez (ob.cit.) categorizar es clasificar o codificar mediante un término o expresión breve que sean claros e inequívocos (categoría descriptiva) el contenido o idea central de cada unidad temática; de manera simultánea a la categorización se llevó a cabo la estructuración la cual consistió en la integración de categorías menores o más específicas (subcategorías) en categorías más generales y comprensivas, para Martínez (ob.cit.) “la estructura podría considerarse como una gran categoría, más amplia, más detallada y más compleja, como el tronco del árbol que integra y une todas las ramas” (p.276).

Una vez establecidas y organizadas las propiedades que se estimaron más adecuadas como elementos descriptivos, se procedió a realizar una descripción endógena o descripción generada desde adentro, donde, según Martínez (ob.cit.) “la categorización y el análisis, así como el esquema organizacional, los nexos, y algunas relaciones entre las categorías se desarrollan básicamente partiendo de la propia información, de los propios datos” (p.274). Dicho proceso estuvo apoyado con diseños gráficos que permitieron integrar y relacionar con el fin de describir cada subcategoría a partir de sus dimensiones o propiedades, para así como producto de esta etapa, concretar los motivos que dieron origen a los SFPF a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial.

- ***Explicación de las dimensiones de los motivos de origen de los SFPF a las necesidades del mercado laboral al interior de la Educación Superior Latinoamericana.***

En la segunda fase se realizó tanto el ordenamiento conceptual de las diferentes dimensiones, para dilucidar cada una de las subcategorías que emergieron en la primera etapa, como la

teorización o construcción, a partir de los datos, de un esquema explicativo que integra varios conceptos por medio de oraciones que indican las relaciones. De las etapas expuestas por Martínez (ob.cit.) se cumplió con la Contrastación y la Teorización.

La primera, la contrastación según Martínez (ob.cit.): “consiste en relacionar y contrastar los resultados con aquellos estudios paralelos o similares que se presentaron en el marco teórico referencial, para ver cómo aparecen desde perspectivas diferentes o sobre marcos teóricos más amplios y explicar mejor lo que el estudio verdaderamente significa” (p.276).

Dicha explicación se realizó para cada una de las dimensiones que conforman los motivos de origen, se buscó dar respuesta a las condiciones que explican cómo cuándo, dónde y por qué, a partir del sustento bibliográfico, para así sintetizar marcos teóricos explicativos de dichas dimensiones en el contexto latinoamericano y en lo posible venezolano. En la segunda, la teorización, “tratará de integrar en un todo coherente y lógico, los resultados de la investigación en curso, mejorándolo con los aportes de los autores reseñados en el marco teórico referencial después del trabajo de contrastación” (Martínez, ob.cit.:p.279). Una vez explicadas las dimensiones de los motivos de origen, apoyándose en el uso de un diagrama, esquema y flecha, se desarrolló la conceptualización de los motivos de origen.

Por otra parte, entendiendo por unidad de estudio, aquella de la cual se necesita información o la entidad que va a ser objeto de medición y que se refiere al qué o quién es sujeto de interés en una investigación (Supo, 2010). Los SFPP a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial, representaron las unidades de estudio de la investigación. Según Mertens (1996) entre los modelos institucionales que se están aplicando en el mundo, se identifican por lo menos tres tipos con algunas características diferenciadas: (a) el modelo impulsado por la política gubernamental; (b) aquel donde la institucionalidad es básicamente la fuerza del mercado; y (c) el modelo donde son protagónicas las organizaciones de actores sociales de la producción.

### **• *Sistemas Impulsados por el Gobierno***

Entre los países donde el gobierno ha impulsado el sistema de competencias laborales están, según Mertens (ob.cit.) el Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda, Sudáfrica y México. En



ellos se parte de un Consejo Nacional que debe dar coherencia al sistema y coordinar todos los esfuerzos en la materia. Si bien en el Consejo están representados los empleadores y trabajadores, el impulso se debe a las instancias del gobierno. Para la realización del análisis de este grupo, se emplearon los cuatro (4) casos descritos por el Instituto Nacional de las Cualificaciones y el Instituto Nacional de Empleo (INCUAL/INEM) (2002) los cuales son: Reino Unido, Australia, Sudáfrica y Nueva Zelanda. En estos países se ha creado, por ley, una autoridad nacional de cualificaciones, encargada de impulsar y gestionar el sistema.

#### • *Sistemas Regulados por el Mercado*

Este modelo prevalece en los Estados Unidos, donde la Asociación Americana de Administración junto con la consultora McBer desarrollaron la filosofía de la competencia y la forma en que actualmente es aplicada. (Hamlin, Stewart, 1992 citado en Mertens, ob.cit.). Los sectores económicos de ese país han impulsado el sistema de competencias hacia una acción autodirigida y a cargo de la iniciativa privada. La argumentación por esa vía institucional es que las acciones autodirigidas permiten controlar y limitar mejor los costos y evitar las regulaciones engorrosas del gobierno.

Además el manejo privado obliga, a los proveedores de los servicios que involucran las competencias, a estar más cerca de los cambios que ocurren en el mercado de trabajo. (Wills, 1995, citado en Mertens, ob.cit.)

#### • *Sistemas Impulsados por Organizaciones de Actores Sociales: Empresarios y Sindicatos*

La principal diferencia con el modelo basado en las fuerzas del mercado, es el papel protagónico de las organizaciones de empleadores y trabajadores, que en este modelo son el sostén del sistema de formación y de políticas de mercado de trabajo.

En diferentes expresiones, este modelo se observa en algunos países como: Alemania, Francia, Italia, los países escandinavos y en Canadá. Teniendo información en este estudio para el análisis de tres de esos países: Alemania, Francia y Canadá.

• *Sistemas Impulsados por el Gobierno con Fuerte Participación de Comunidades Autónomas y Agentes Sociales*

Adicionalmente a la clasificación realizada por Mertens (ob.cit.) se generó un nuevo tipo; en dicho sistema se incluye como caso de estudio el modelo español.

En función de lo anterior, como se muestra en el Cuadro 1, las unidades de estudio de la investigación, están constituidas por los sistemas de formación de nueve (9) países, identificados con números romanos y agrupados en cuatro (4) tipos, codificados con letras mayúsculas.

**Cuadro 1**  
***Unidades de estudio***

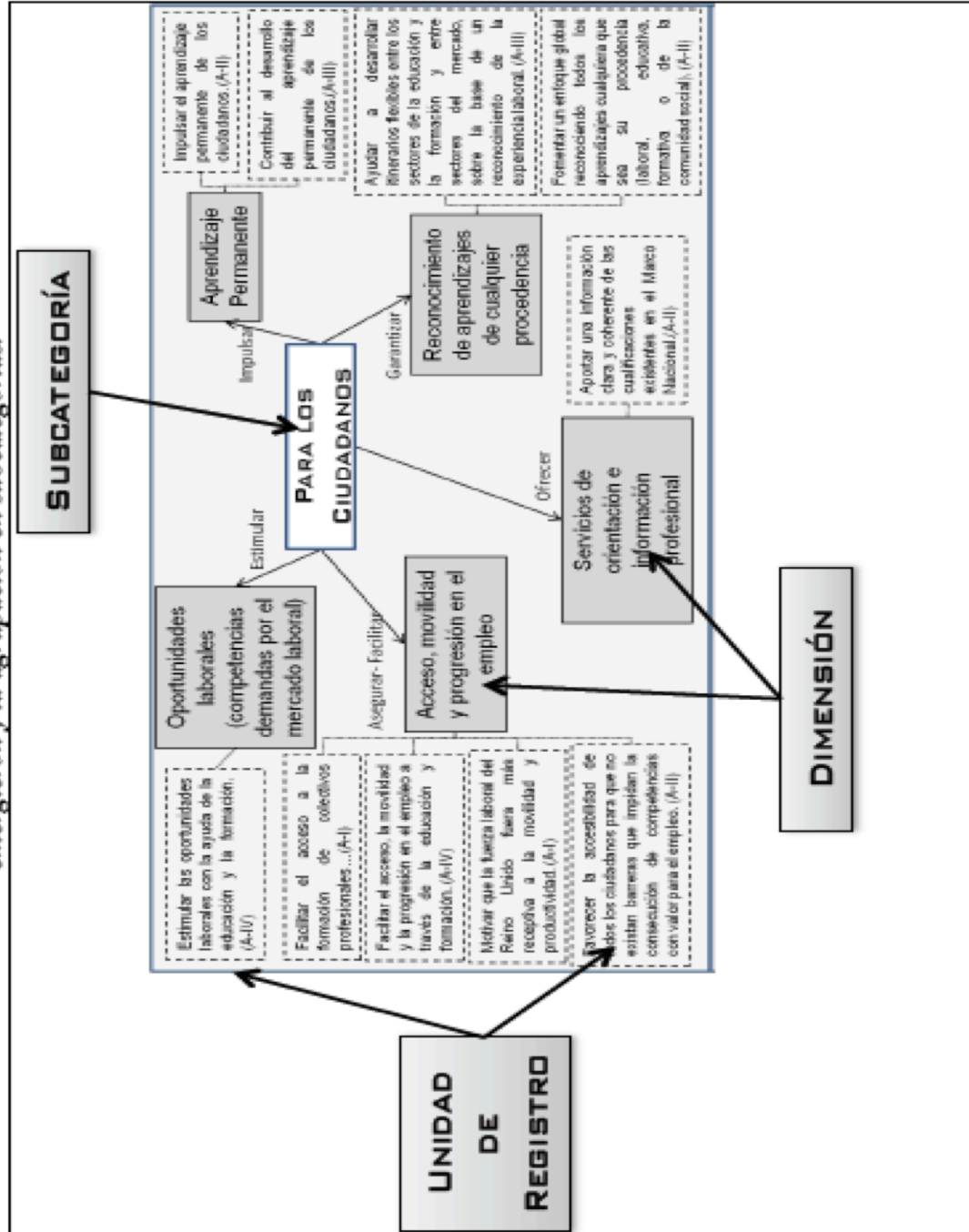
Sistema de Información		Tipo de Sistema	
País	Código	Según origen	Código
Reino Unido	I	Impulsados por el gobierno	A
Nueva Zelanda	II		
Australia	II		
Sudáfrica	IV		
Estados Unidos	V	Impulsado por el mercado	B
Alemania	VI	Impulsado por organizaciones de actores sociales	C
Francia	VII		
Canadá	VIII		
España	IX	Impulsado por el gobierno con fuerte participación de comunidades autónomas y agentes sociales	D

Para la primera fase se empleó la técnica del análisis de contenido, la cual consiste, según Piñuel (2002) en el conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, y que, basados en técnicas de medida, a veces cuantitativas (estadísticas basadas en el recuento de unidades), a veces cualitativas (lógicas basadas en la combinación de categorías), tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre las condiciones que puedan darse para su empleo posterior. Aplicada a través tres etapas: preanálisis, explotación del material y tratamiento e interpretación de los resultados obtenidos. (Bardín, 1996).

A partir de un estudio previo realizado por el INCUAL/INEM (ob.cit.) de España, denominado *Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional*, donde se registra la descripción de las unidades de estudio, identificadas anteriormente, se generó el modelo explicativo de los motivos que dieron origen a los SFPP existentes a nivel mundial. La Unidad de Análisis, que consiste, según Piñuel (ob.cit.) en el segmento que interesa investigar del contenido de los mensajes escritos, susceptibles posteriormente de ser expresados en categorías y subcategorías, en este caso la constituye los “Antecedentes y contexto del sistema” tomando en cuenta que cada una de las nueve unidades de estudio contenidas en el documento INCUAL/INEM (ob.cit.) ésta se encuentra como uno de los seis apartados. De esta Unidad de Análisis se derivaron cuatro (4) Unidades de Contexto, que según Bardín (ob.cit.) sirven de unidad de comprensión para codificar la unidad de registro y corresponde al segmento del mensaje cuyo tamaño (superior a la unidad de registro) es óptimo para captar la significación exacta de la unidad de registro, ésta son: Antecedentes y contexto de los sistemas impulsados por el gobierno (A), por el mercado (B), por organizaciones de actores sociales (C) y por el gobierno pero con una fuerte participación de las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales (D).

Para cada una de las unidades de contexto se identificaron las Unidades de Registro, es la unidad de significación que se ha de codificar, corresponde el segmento del contenido que será necesario considerar como unidad de base con miras a la categorización y al recuento frecuencial (Bardín, ob.cit.). Dichas unidades de registro se denominaron o rotularon, es decir se aplicó lo que Strauss y Corbin (2002) denominan codificación abierta o proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y descubren en los datos sus propiedades y dimensiones. Las unidades de registro se identificaron en el corpus textual de cada unidad de contexto en función de dimensiones en las cuales varían las propiedades y se agruparon en subcategorías para darle mayor especificidad a la categoría, que no es otra cosa, que la división de la categoría; en función de lo anterior, cada una de las cuatro (4) unidades de contexto se describieron a través de gráficos, como se ejemplifica en la Figura 1.

Figura 1. Ejemplo de la representación gráfica de las dimensiones con las unidades de registro de donde emergieron y la agrupación en subcategorías.



Para la segunda fase se empleó el análisis de documentos, como medio para el ordenamiento conceptual y así generar el esquema de explicación. Tomando en cuenta que el ordenamiento conceptual según Strauss y Corbin (ob.cit.) es la clasificación de acontecimientos y objetos en varias dimensiones explícitamente expresadas, sin que necesariamente se relacionen las clasificaciones entre sí para formar un esquema explicativo de gran envergadura, se consideró necesario, una vez realizada la descripción de los motivos de origen de los SFPP a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial, conceptualizar los motivos de origen, a partir de la explicación de sus correspondientes dimensiones y así poder generar un esquema de explicación que permita ubicarlo dentro de un marco teórico unificador mayor. La teoría no sólo describe acontecimientos y sucesos sino que se extiende el análisis de manera que también incluya interpretaciones para explicar por qué, cuándo, dónde y cómo suceden los acontecimientos. (Strauss y Corbin, ob.cit.).

En función de lo anterior, se buscó dar respuesta al cómo, cuándo, dónde y por qué se manifiestan las dimensiones relacionadas con los motivos de origen de los sistemas flexibles a nivel mundial, considerando el contexto actual de la formación profesional latinoamericana en documentos con carácter institucional, electrónicos y editados en los últimos quince (15) años, los cuales se listan en el Cuadro 2 con las dimensiones correspondientes. Una vez sintetizada la explicación de cada dimensión de los MO se generó la conceptualización de los mismos, apoyada en la representación gráfica de la red de relaciones de los conceptos o mapas conceptuales.

**Cuadro 2.**  
*Fuentes documentales empleadas para el ordenamiento conceptual por dimensiones*  
**Autor/Institución Título Lugar/Año Dimensiones**

<b>Autor/Institución</b>	<b>Título</b>	<b>Lugar/Año</b>	<b>Dimensiones</b>
UNESCO	Conferencia mundial sobre la educación superior	Paris, 1998	Necesidad de competencias de alto nivel (4)
Anta, Gregorio / Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura OEI	Procesos de acreditación y certificación de la competencia laboral - análisis de la situación iberoamericana	España, 2000	Adaptación a los cambios de la economía (2)
IESALC-UNESCO Morales Víctor, Medina Eduardo y Álvarez Neptali	La educación superior en Venezuela	Venezuela. Caracas, 2002	Adaptación a los cambios de la economía (2) Carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas (5)
Schaaper, Martin; Wyckoff, Andrew.	Movilidad del personal altamente calificado: un panorama internacional	Buenos Aires, 2006	Necesidad de Movilidad (1) Necesidad de competencias de alto nivel (4)
Tobón, S., Sánchez A., Carretero, M. y García J.	Competencias, calidad y educación superior.	2006	Adaptación a los cambios de la economía (2) Necesidad de competencias genéricas y transferibles (3)
Beneitone, Esqueteni, González, Marty, Siufi y Wagenaar Universidad de Deusto- Universidad de Groningen.	Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. informe final proyecto tuning-América Latina 2004-2007.	España, 2007	Necesidad de Movilidad (1) Adaptación a los cambios de la economía (2) Necesidad de competencias genéricas y transferibles (3)
Altbach, Reisberg y Rumbley UNESCO	Tras la pista de una revolución académica: informe sobre las tendencias actuales	Francia, 2009	Necesidad de Movilidad (1)
UNESCO-IESALC Cadenas José María	La universidad latinoamericana en discusión	Venezuela- Caracas, 2010	Necesidad de Movilidad (1) Adaptación a los cambios de la economía (2)
VESSURI, Hebe y MOLLIS, Marcela UNESCO-IESALC	Las transformaciones de la educación superior en América: identidades en construcción	Venezuela-Caracas, 2010	Necesidad de competencias genéricas y transferibles (3)

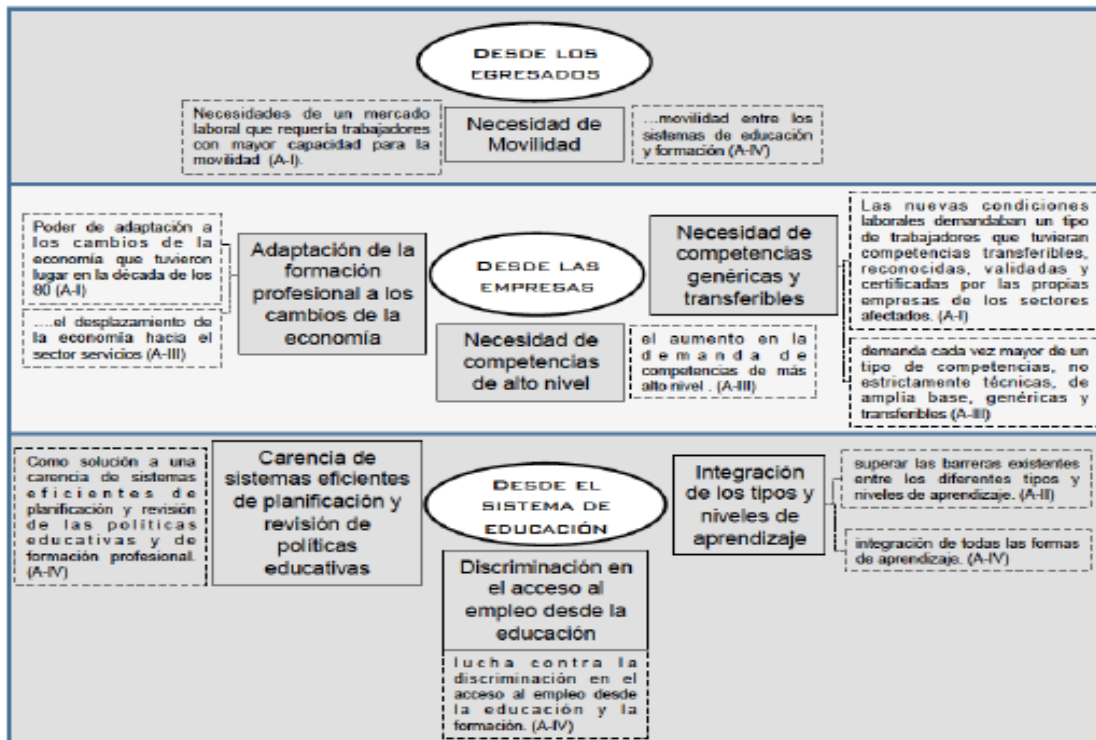
## Resultados

A continuación se presentan las derivaciones obtenidas en las dos fases descritas en el apartado anterior.

### *Motivos de origen (MO) de los SFPP a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial*

El análisis de los motivos que originaron el surgimiento de los SFPP impulsados por el gobierno, permitió agruparlos en tres, como se diagramó en la Figura 2, motivos generados desde los egresados, desde las empresas y desde el sistema de educación. El motivo que proviene desde los egresados, *necesidad de movilidad*, se identifica en el requerimiento por parte del mercado laboral de trabajadores con mayor capacidad para la movilidad, específicamente en el Reino Unido y de la necesidad de movilidad entre los sistemas de educación y formación, en Sudáfrica.

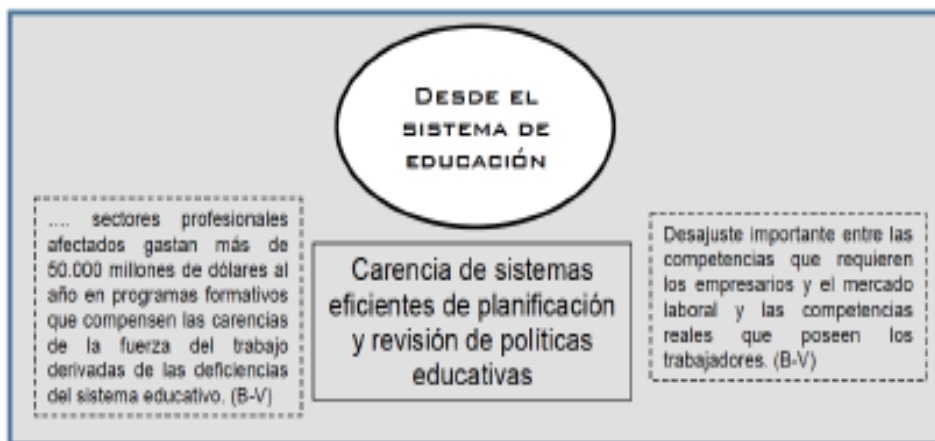
**Figura 2.**  
*Descripción de los MO en los sistemas impulsados por el gobierno (A)*



La necesidad de las empresas de *adaptarse a los cambios de la economía* que tuvieron lugar con mayor énfasis en la década de los ochenta, principalmente por la relevancia que tomó el sector servicios, se evidenció en países como Reino Unido y Australia como consecuencia de los cambios de la economía, las nuevas condiciones laborales demandaban un tipo de trabajador con *competencias genéricas y transferibles*, no estrictamente técnicas y de amplia base, como se extrajo igualmente de países como Reino Unido y Australia, a la par, en este último país también se evidenció la *necesidad de competencias de alto nivel*, como demanda del mercado de trabajo. Finalmente, entre los motivos de origen de los sistemas flexibles impulsados por el gobierno que surgen desde el sistema de educación, resalta la necesidad de *integración de los tipos y niveles de aprendizaje*, específicamente en Nueva Zelanda y Sudáfrica e igualmente en éste último país, la *carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de las políticas educativas y la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo desde la educación*.

Como se evidencia en la Figura 3, el surgimiento de los sistemas flexibles impulsados por el mercado tiene su origen sólo en el sistema de educación, denominada *carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas*, evidenciada por el desajuste o brecha entre las competencias que poseen los trabajadores, obtenidas en el sistema educativo y las competencias que requiere el mercado laboral.

**Figura 3.**  
***Descripción de MO en los sistemas impulsados por el mercado (B)***

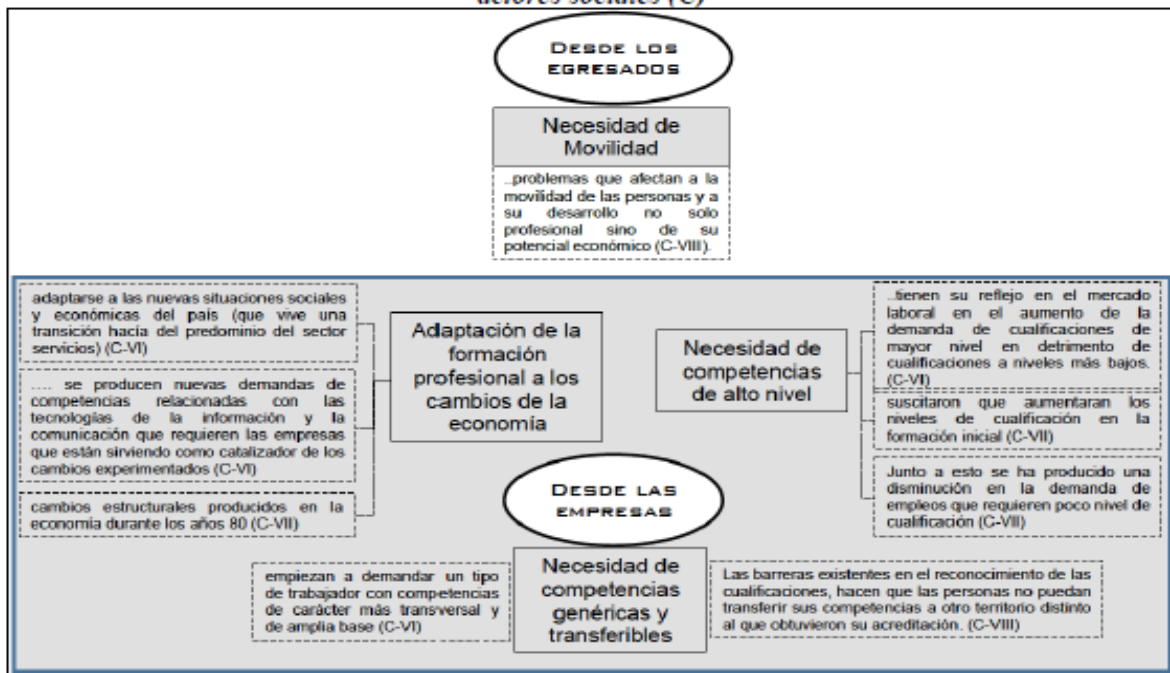




Los motivos de origen de los sistemas impulsados por las organizaciones de actores sociales, como se muestra en la Figura 4, provienen desde los egresados y empresas. El motivo que surge desde los egresados es la necesidad de movilidad, puntualmente en Canadá, por problemas que afectan el desarrollo no sólo profesional sino el potencial económico de los egresados. Los MO surgen en su mayoría desde las empresas, como necesidad de *adaptación a los cambios de la economía*, por la transición hacia el predominio del sector servicio, las nuevas demandas de competencias relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación que requieren las empresas en dicha transición, así como los demás cambios estructurales demandados, esto evidenciado específicamente en Alemania y Francia, igualmente la *necesidad de competencias de alto nivel en el mercado laboral*, en detrimento de cualificaciones a niveles más bajos por disminución en la demanda de empleos que requieren poco nivel de cualificación, presenciados también en Alemania y Francia.

Por último, las empresas empiezan a demandar trabajadores con competencias de carácter más transversal y a su vez que sean reconocidas para transferir sus competencias a otros territorios distintos al que obtuvieron la acreditación, es decir, *necesidad de competencias genéricas y transferibles*, motivo detectado en Alemania y Canadá.

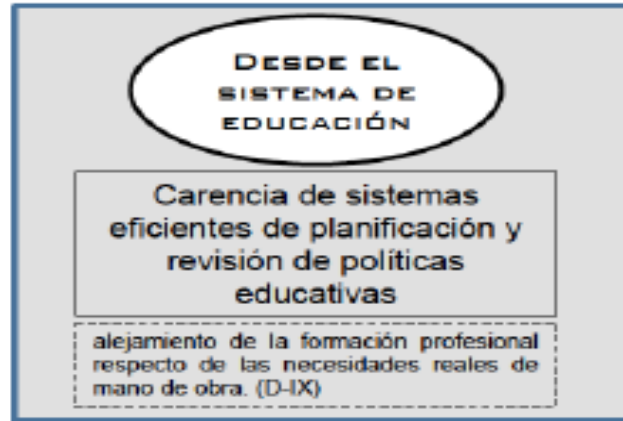
**Figura 4.**  
*Descripción de los MO en los sistemas impulsados por organizaciones de actores sociales (C)*



En la Figura 5 se evidencia que el único motivo de origen que se identificó en los sistemas impulsados por el gobierno, pero con una fuerte participación de las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales, al igual que los sistemas impulsados por el mercado (B) corresponde a la carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas, incluido en los que provienen del sistema de educación, por el alejamiento de la formación profesional respecto a las necesidades reales del mercado laboral.

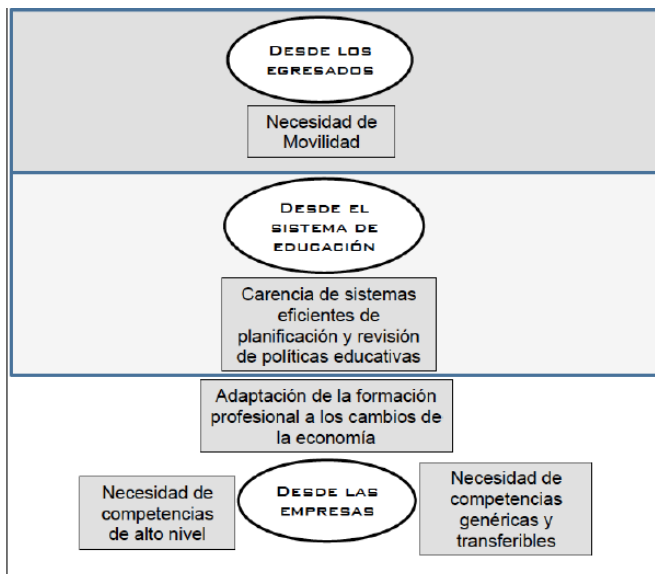
Figura 5.

***Descripción de los MO en el sistema español, impulsado por el gobierno pero con una fuerte participación de las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales (D)***



Una vez analizados los MO de los cuatro tipos de SFPF a las necesidades del mercado laboral, se pudo identificar que es común para tres de los cuatro grupos (A, B y D) el motivo originado desde los sistemas de educación, como lo es la *carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas*. Por otro lado, para los sistemas impulsados por el gobierno (A) y los impulsados por los agentes sociales (C) los motivos de origen tanto desde las empresas como desde los egresados son comunes, siendo estos la *adaptación de la formación profesional a los cambios de la economía, la necesidad de competencias genéricas y transferibles, la necesidad de competencias de alto nivel y la necesidad de movilidad*, respectivamente. Finalmente, como se diagramó en la Figura 6, el surgimiento de los sistemas flexibles a las necesidades del mercado laboral estudiados se pudo sintetizar en cinco (5) principales motivos, uno originado desde los egresados, otro más desde los sistemas de educación y tres desde las empresas.

**Figura 6.**  
*Descripción de los MO en los sistemas de formación profesional flexibles a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial.*



*Explicación de las dimensiones de los motivos de origen de los SFPP a las necesidades del mercado laboral al interior de la ES Latinoamericana*

***Motivos generados desde los sistemas de educación***

De los SFPP a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial emergió una sola dimensión relacionada con los sistemas de educación.

***Carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas.***

Esta dimensión se evidenció de manera directa en Sudáfrica donde se afirma que éstos surgen como solución a una carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de las políticas educativas y de formación profesional, en Estados Unidos se evidencia indirectamente al afirmar que un MO fue el desajuste importante entre las competencias que requieren los empresarios y el mercado laboral y las competencias reales que poseen los trabajadores. Por otro lado, en España también se evidencia esta dimensión de manera indirecta la ordenación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional ha sido consecuencia de una larga sucesión de hechos, acuerdos e iniciativas legislativas y reglamentarias, cuyo desarrollo parte, en buena medida, de las estipulaciones contenidas en el Acuerdo Económico y Social en

el que se diagnosticó que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo (y del empleo) en España, era consecuencia del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades reales de mano de obra.

En función de lo anterior, se puede inferir que la planificación y revisión de políticas educativas, en este caso tienen que ver específicamente con las que se materializan en los planes de estudios o el currículo; es decir, con la innovación curricular, entendida esta como “los cambios en planes de estudio y estrategias pedagógicas que se implementan en vista de la necesidad que tiene el sistema educativo de responder a las necesidades profesionales del país y a los avances tecnológicos que ocurren en la humanidad” (IESALC-UNESCO, 2002:67). Las condiciones que explican la carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas en los sistemas de formación profesional (SFP) se concretan en el Cuadro 3.

**Cuadro 3.**  
*Conceptualización de la carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas*

Pregunta clave	Síntesis de la respuesta en documentos
¿Cómo se manifiesta la carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas en los SFP en Latinoamérica?	Falta de cambios en planes de estudio y estrategias pedagógicas (innovación curricular)  Currículo rígido, con poca pertinencia social, énfasis en formación especializada, elevada frondosidad y proceso enseñanza aprendizaje tradicional.
¿Cuándo se manifiesta la carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativa en los SFP?	Última década, en vista de la necesidad que tiene el sistema educativo de responder a las necesidades profesionales del país y a los avances tecnológicos que ocurren en la humanidad.
¿Dónde se manifiesta la carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativa en los SFP en Latinoamérica?	Casas de estudios superiores.
¿Por qué se convierte la carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas en un motivo de origen de un SFP flexible en Latinoamérica?	Porque la Educación Superior es pobre en dar respuestas a estos retos, planificadores y directivos de la Educación Superior “no consideran el currículo como elemento sustantivo de la formación profesional”, no entienden que los planes de estudio tienen una función social compleja y trascendente.  Porque el currículo de las casas superiores de estudio a nivel de Latinoamérica se caracteriza en la actualidad por: la rigidez, la poca pertinencia social, el énfasis en la formación especializada, la frondosidad curricular y la tradicionalidad del proceso de enseñanza- aprendizaje.

### **Motivos generados desde las empresas**

Dentro de estos motivos surgieron tres dimensiones de los sistemas de formación flexibles a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial: adaptación la formación a los cambios de la economía, necesidad de competencias genéricas y transferibles y necesidad de competencias de alto nivel.

*Adaptación de la formación profesional a los cambios de la economía.*

Específicamente, desde las empresas que hacen parte de ella, se evidenció ésta dimensión en Reino Unido por la necesidad de adaptación a los cambios de la economía que tuvieron lugar en la década de los 80. En Australia se manifiesta como el desplazamiento de la economía hacia el sector servicios, semejante a lo encontrado en Alemania, ya que el funcionamiento de la formación profesional en los últimos 10 años, viene caracterizado por los esfuerzos del Sistema Dual en adaptarse a las nuevas situaciones sociales y económicas del país. También se afirma que se producen nuevas demandas de competencias relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación que requieren las empresas, que están sirviendo como catalizador de los cambios experimentados. Por su parte, en Francia, en el informe del Consejo de Análisis Económico del año 2000 se destaca que los cambios estructurales producidos en la economía durante los años 80 suscitaron que aumentaran los niveles de cualificación en la formación inicial al mismo tiempo que disminuía la demanda de empleo no cualificado en la década de los 90. En el Cuadro 4 se sintetizan el cómo, cuándo, dónde y por qué se manifiesta la necesidad de adaptación de la formación profesional de los países Latinoamericanos a los cambios de la economía.

**Cuadro 4.**  
***Conceptualización de la adaptación de la formación profesional a los cambios de la economía***

Pregunta clave	Síntesis de la respuesta en documentos
¿Cómo se manifiesta la necesidad de adaptación de los SFP a los cambios de la economía en Latinoamérica?	<p>Por la incorporación de un nuevo factor productivo, basado en el conocimiento y en el manejo adecuado de la información.</p> <p>Agenda de transformación de la Educación Superior en la década de los 90.</p> <p>Visión de institución más flexible, transdisciplinaria, participativa y en general más interactiva con el entorno.</p> <p>Fortalecimiento de la estructura de relaciones entre las instituciones de Educación Superior y el sector empresarial</p>
¿Cuándo se manifiesta la necesidad de adaptación de la formación profesional a los cambios de la economía en Latinoamérica?	<p>A partir de la década de los ochenta las Universidades nacionales se han planteado la necesidad de establecer políticas dirigidas a incrementar los vínculos Universidad-empresa. Desde la década de los noventa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de repensar el tipo de formación que debe darse a la juventud.</li> <li>• Actualización continúa de los contenidos de sus programas académicos, así como promuevan con creatividad la armonización de los estudios.</li> <li>• Programas de estudio flexibles, se proporcione a los estudiantes oportunidades novedosas de aprendizaje.</li> </ul>
¿Dónde se manifiesta la necesidad de adaptación de la formación profesional a los cambios de la economía?	<p>Producen desafíos de cambio en las Universidades nacionales y en las de todos los países de la región.</p>
¿Por qué se convierte la necesidad de adaptación de la formación profesional a los cambios de la economía en un motivo de origen de un SFP flexible para Latinoamérica?	<p>Por la intensidad, diversidad y velocidad con la que día a día se crean nuevos conocimientos, la sociedad debe prepararse y estructurarse para aplicar estos avances, de una manera eficaz e innovadora, a sus procesos tecnológicos</p> <p>Por los cambios en la organización industrial, la incorporación de nuevas tecnologías y de nuevas formas de organización del trabajo, indican orientaciones que conducen a una más estrecha y amplia colaboración entre los sistemas educativos y el mundo productivo. El papel estratégico que cumple el conocimiento en el nuevo paradigma tecnológico explica la importancia de la educación y la formación profesional como fuente de modernización. El paradigma tecnológico-productivo actual muestra una doble tendencia que incide en los mercados laborales; por una parte, la ciencia y la tecnología han ingresado a la sociedad como fuerzas productivas, y, por otra parte se ha incrementado la velocidad en los cambios económicos.</p>

***Necesidad de competencias genéricas y transferibles.*** Como consecuencia de la dimensión anterior, se evidencia la necesidad de competencias menos específicas y el reconocimiento y acreditación formal de las mismas, para que puedan transferirse entre sectores y territorios. En el caso de Reino Unido las nuevas condiciones laborales demandaban un tipo de trabajadores



que tuvieran competencias transferibles, reconocidas, validadas y certificadas por las propias empresas de los sectores afectados, en Australia una demanda cada vez mayor de un tipo de competencias, no estrictamente técnicas, de amplia base, genéricas y transferible, en Alemania determinadas empresas, especialmente las del sector automovilístico, empiezan a demandar un tipo de trabajador con competencias de carácter más transversal y de amplia base. Por último, en Canadá, la falta de reconocimiento presenta un problema que limita las posibilidades de promoción social y económica y supone esfuerzos suplementarios de tiempo y dinero, las barreras existentes en el reconocimiento de las cualificaciones, hacen que las personas no puedan transferir sus competencias a otro territorio distinto al que obtuvieron su acreditación. Como síntesis del cómo, cuándo, dónde y por qué se manifiesta en Latinoamérica la necesidad de competencias genéricas y transferibles, se muestra el Cuadro 5.

**Cuadro 5.**  
***Conceptualización de la necesidad de competencias genéricas y transferibles***

Pregunta clave	Síntesis de la respuesta en documentos
¿Cómo se manifiesta la necesidad de competencias genéricas y transferibles, desde las empresas en Latinoamérica?	<p>Internacionalmente a través del Proceso de Bolonia-Proyecto Tuning, representó el interés de 175 instituciones y 29 gobiernos por avanzar en la creación de un Espacio Europeo de ES, estableciendo estándares comunes, una armonización de la arquitectura del sistema de ES.</p> <p>Proyecto Tuning América Latina propone analizar tanto las competencias genéricas, como aquellas específicas que se relacionan con cada área temática.</p> <p>Por la rapidez con la que los conocimientos se vuelven obsoletos, es preciso que los estudiantes incorporen competencias que les brinden esa capacidad de adaptación permanente al cambio y les formen como ciudadanos de alto nivel.</p>
¿Cuándo se manifiesta la necesidad de competencias genéricas y transferibles, desde las empresas en Latinoamérica?	<p>La influencia de Bolonia irradió hacia nuestros países algunas nociones que han tenido diferente impacto en nuestras Universidades públicas: entre ellas, las políticas de aseguramiento de la calidad, el aprendizaje basado en competencias, la movilidad estudiantil y profesoral y los llamados "procesos de armonización".</p> <p>Tomando en cuenta la constante y vertiginosa transformación actual del mercado de trabajo.</p>
¿Dónde se manifiesta la necesidad de competencias genéricas y transferibles?	<p>En la economía-empresas.</p>
¿Por qué se convierte la necesidad de competencias genéricas y transferibles en un motivo de origen de un SFP flexible en Latinoamérica?	<p>Los perfiles de los profesionales universitarios no solo deben satisfacer los requerimientos de la sociedad, sino proyectarlos, de acuerdo a las necesidades de las regiones y del país.</p> <p>Facilitar la movilidad de estudiantes y egresados en un mercado cada vez más común en ese continente. Nace de la decisión que se toma desde los centros económicos europeos, establecer estándares comunes de calidad y contenidos en los estudios superiores. Necesidad de compatibilidad, comparabilidad y competitividad de los títulos universitarios.</p>

***Necesidad de competencias de alto nivel.*** Desde las empresas también surgió esta dimensión, en Australia se evidenció, como la serie de cambios en las necesidades de formación y cualificación de su población activa, tales como el incremento de la contratación temporal y a tiempo parcial, el aumento en la demanda de competencias de más alto nivel; mientras que en

Alemania, impulsadas por el afianzamiento de la sociedad de la información, que tienen su reflejo en el mercado laboral en el aumento de la demanda de cualificaciones de mayor nivel en detrimento de cualificaciones a niveles más bajos. En Francia se evidenció específicamente por los cambios estructurales producidos en la economía durante los años 80 que aumentaron los niveles de cualificación en la formación inicial, al mismo tiempo que disminuía la demanda de empleo no cualificado en la década de los 90 y junto a esto se ha producido una disminución en la demanda de empleos que requieren poco nivel de cualificación. La respuesta a los interrogantes de cómo, cuándo, dónde y por qué se manifiesta la necesidad de competencias de alto nivel por parte de la economía se sintetizan en el Cuadro 6.

**Cuadro 6.**  
***Conceptualización de la necesidad de competencias de alto nivel***

Pregunta clave	Síntesis de la respuesta en documentos
¿Cómo se manifiesta la necesidad de competencias de alto nivel, desde las empresas en Latinoamérica?	Por la existencia de un mercado verdaderamente global para el personal altamente capacitado.
¿Cuándo se manifiesta la necesidad de competencias de alto nivel, desde las empresas en Latinoamérica?	Dinámica de los flujos internacionales del personal altamente calificado.
¿Dónde se manifiesta la necesidad de competencias de alto nivel?	Conferencia mundial sobre la Educación Superior y Mercado internacional.
¿Por qué se convierte la necesidad de competencias de alto nivel en un motivo de origen de un SFP flexible en Latinoamérica?	<p>Por la nueva concepción del perfil profesional, que es consecuencia del avance del conocimiento y de las herramientas que existen, la sociedad requiere profesionales con pensamiento crítico, con conocimientos profundos de su realidad local y mundial, que junto a su capacidad de adaptación al cambio, hayan asumido un compromiso ético con la sociedad.</p> <p>Los cambios en el mercado internacional para el personal altamente calificado repercuten en la comunidad científica y de ingeniería internacional y en los países que intentan potenciar su capacidad de innovación capacitando a su propia fuerza de trabajo en ciencia y tecnología.</p> <p>Porque la prioridad recae en dos áreas: la necesidad de lograr una mejor comprensión de la actividad de las empresas multinacionales y la medición del personal altamente capacitado, en especial de sus flujos internacionales.</p>

### **Motivos generados desde los egresados**

La única dimensión que surgió desde los egresados, en los sistemas de formación flexibles a las necesidades del mercado laboral existentes a nivel mundial, fue la necesidad de movilidad.

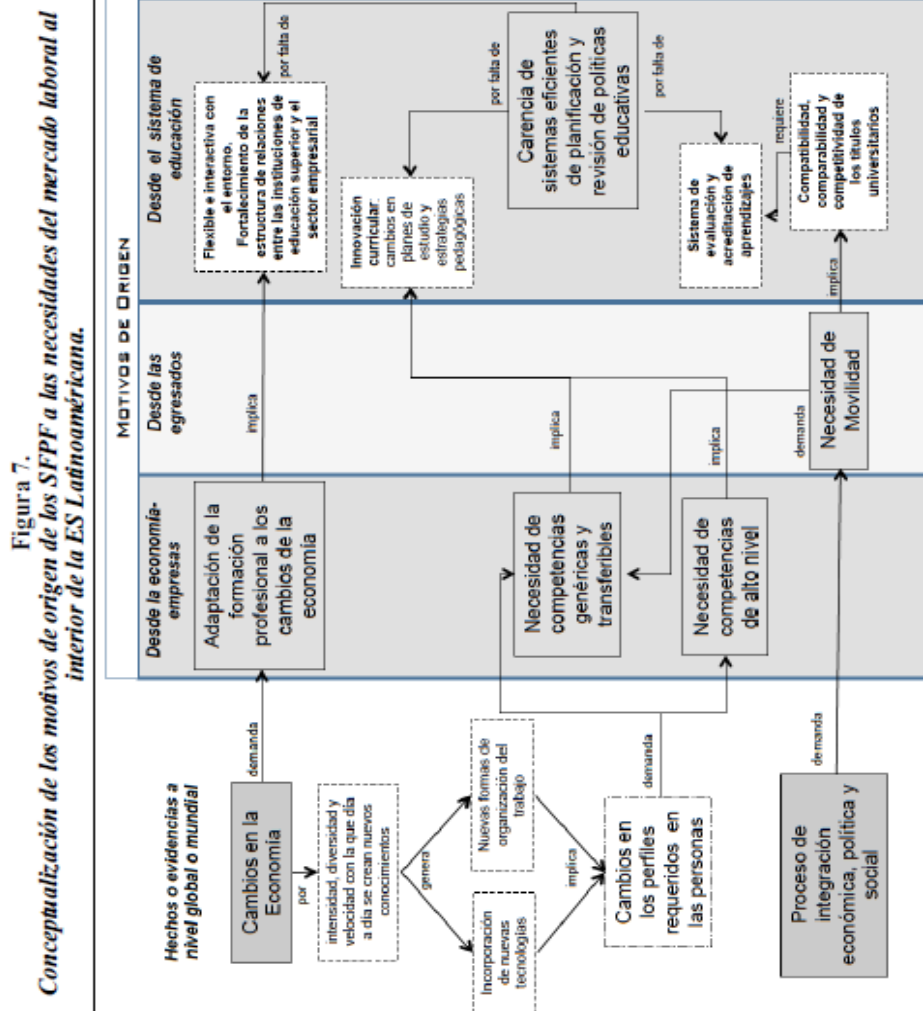
*Necesidad de movilidad.* Esta dimensión como impulso, desde los egresados, de los sistemas de formación profesional flexibles, se evidenció en el Reino Unido, de las necesidades de un mercado laboral que requería trabajadores con mayor capacidad para la movilidad. En Sudáfrica se detectó por la necesidad de dar respuesta a problemas como el acceso y movilidad entre los sistemas de educación y Formación. En Canadá se encontró como conjunto de problemas que afectan al reconocimiento de diversas formas de aprendizaje, problemas que afectan a la movilidad de las personas y a su desarrollo no solo profesional sino de su potencial económico. En el Cuadro 7 se sintetizan las condiciones que explican la necesidad de movilidad en el contexto latinoamericano.

**Cuadro 7.**  
***Conceptualización de la necesidad de movilidad***

<b>Pregunta clave</b>	<b>Síntesis de la respuesta en documentos</b>
<i>¿Cómo se manifiesta la necesidad de movilidad, desde los egresados en Latinoamérica?</i>	<p>El alcance global de la actividad humana, en los actuales momentos no tiene precedentes, por la intensidad y la extensión de su influencia.</p> <p>Necesidad expresa de que Universidades compartan las carreras, los programas de estudios, los currículos con otras Universidades y que ofrezcan una doble titulación, que mantengan programas de movilidad de profesores y estudiantes, proyectos conjuntos de investigación.</p>
<i>¿Cuándo se manifiesta la necesidad de movilidad, desde los egresados en Latinoamérica?</i>	<p>Internacionalización de la Educación Superior.</p> <p>Existencia del Espacio de Encuentro Latinoamericano y Caribeño de Educación Superior (ENLACES): una red de redes, que se vincule con otros espacios de diálogo e interacción del mundo de la Educación Superior</p>
<i>¿Cuándo se manifiesta la necesidad de movilidad, desde los egresados?</i>	Desde la posguerra hasta la actualidad.
<i>¿Dónde se manifiesta la necesidad de de movilidad?</i>	<p>La Conferencia Regional de Educación Superior – CRES 2008</p> <p>La movilidad internacional de estudiantes es en gran medida un fenómeno que se produce de Sur a Norte.</p> <p>Porque se debe eliminar los obstáculos a la circulación de alumnos y conocimientos, fortaleciendo la movilidad y la empleabilidad.</p>
<i>¿Por qué se convierte la necesidad de movilidad de los egresados en un motivo de origen de un SFPF flexible en Latinoamérica?</i>	<p>Se debe fortalecer el proceso de integración económica, política y social, promover la movilidad académica y asegurar la empleabilidad. Uno de los aspectos más visibles de la mundialización es la movilidad del alumnado. La corriente de estudiantes internacionales ha sido reflejo de estrategias nacionales e institucionales, pero también de las decisiones personales de estudiantes de todo el mundo.</p> <p>Las Universidades y los sistemas académicos han elaborado muchas estrategias para beneficiarse del nuevo entorno mundial y atraer a estudiantes no residentes.</p>

**Análisis y Discusión de Resultados**

Una vez explicados, a partir de la realidad del contexto latinoamericano los motivos que dan origen a los SFPF a las necesidades del mercado laboral, como se esquematiza en la Figura 7, se puede concretar que los fenómenos que a nivel mundial se han venido presentando, con mayor énfasis a partir de la década de los noventa, como lo son la globalización de la economía, que implica un derrumbe de sus fronteras y todas las demás consecuencias derivadas de los avances en las tecnología de información y comunicación, generan dos hechos resaltantes: (a) Cambios en las empresas, como principales componentes de la economía; y (b) Proceso de integración económica, política y social entre los países del mundo.



El primer hecho demanda directamente desde las empresas una *adaptación de la formación profesional a los cambios de la economía* generados por la intensidad, diversidad y velocidad de nuevos conocimientos, lo que se traduce para las empresas en la aparición de un nuevo factor productivo basado en el conocimiento y en el adecuado manejo de la información y demanda del sistema de educación, flexibilidad e interactividad continua con el entorno, específicamente fortalecimiento de la estructura de relaciones entre sus instituciones y el sector empresarial. Producto de esos cambios se genera la incorporación de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, lo que implica cambios en los perfiles requeridos en las personas para poder responder a esos requerimientos del entorno, a partir de sus capacidades o competencias, por lo tanto las empresas también demandan *competencias genéricas y transferibles* así como *competencias de alto nivel*, lo cual implica para el sistema de educación cambios en sus planes de estudio y en sus estrategias pedagógicas, es decir innovación curricular.

El segundo hecho o evidencia es la integración económica, política y social de los países a nivel mundial, comenzando al menos por las regiones, que demandan, desde los egresados, *necesidad de movilidad*, como aspectos visible de la mundialización que implica eliminar los obstáculos a la circulación de alumnos y conocimientos a través de la compatibilidad, comparabilidad y competitividad de los títulos universitarios, demandando del sistema de educación un sistema de evaluación y acreditación tanto de competencias, adquiridas a través de formación formal o informal, como de profesiones. Impactando también la movilidad en la *necesidad de competencias genéricas y transferibles* que respondan no sólo a los requerimientos de la sociedad sino proyectarlos de acuerdo a las necesidades de la región y del mundo.

## Conclusiones

De la información registrada en cuanto a antecedentes y contexto de los nueve (9) sistemas que conformaron las unidades de estudio, se pudo evidenciar que son cinco (5) los principales motivos que originan la necesidad de SFPP. Desde los egresados: *necesidad de movilidad*, tanto en el sistema de educación como en el mercado laboral para su desarrollo profesional y económico, respectivamente. Desde el sistema de educación: como solución a una *carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas*, evidenciada principalmente por la discrepancia entre las competencias que poseen los egresados y las que requiere el mercado laboral.

Desde las empresas: *adaptación a los cambios de la economía*, principalmente de tipo estructural, como es el predominio del sector servicios y con predominio del conocimiento, como factor para la diferenciación; necesidad de competencias genéricas y transferibles, las empresas demandan competencias más transversales y de amplia base, no estrictamente técnicas, que facilite la adaptación por parte del trabajador a los cambios externos; y, *necesidad de competencias de alto nivel*, por el aumento de la demanda de cualificaciones de mayor nivel y la disminución en la demanda de empleos que requieren poco nivel de cualificación.

A partir de los cambios generados en la economía y el proceso de integración económica, política y social que se lleva a cabo a nivel mundial, tanto las empresas como los egresados han generado demandas al sistema de educación, que confluyen en un requerimiento medular: *Sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas*, convirtiéndose tal requerimiento en el principal motivo de origen de los sistemas flexibles debido a la carencia o poca eficiencia de políticas tendientes a la innovación curricular, a diseñar y mantener un sistema de evaluación y acreditación de competencias y al fortalecimiento de la estructura de relaciones entre las instituciones de Educación Superior y el sector empresarial.

Considerando la creciente importancia de la economía basada en el conocimiento, el umbral de las capacidades de las personas (recurso humano) que requieren las empresas se incrementa continuamente, mientras que la demanda de competencias de bajo nivel sufre una relativa disminución. Por otro lado, conforme las empresas responden a mercados más inestables y a ciclos de producción más breves, los empleos de carrera específica se hacen más escasos, y las



personas experimentan con más frecuencia cambios profesionales durante su vida activa, lo que implica que la vida media de las competencias se acorta, surgiendo la necesidad de renovar y actualizar permanentemente competencias, como factor esencial para afrontar ajustes estructurales, aumentar la productividad, innovar y reasignar recursos humanos con eficacia. Los países latinoamericanos no escapan a esta realidad y, por ende, tampoco a la necesidad de adaptarse con rapidez y responder de forma innovadora a los cambios estructurales que se producen en la actualidad.

Debido a que el principal motivo de origen de los sistemas de formación flexible lo constituye la carencia de sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas que permitan dar respuesta efectiva a los cambios estructurales que se producen en la actualidad, se plantea como interrogante general: ¿Cómo diseñar e implementar sistemas eficientes de planificación y revisión de políticas educativas que den respuesta a los requerimientos del mercado laboral?. La autora, pretende responder a través de próximos resultados de su investigación.

## Referencias

Bardín, Laurence. (1996). El análisis de contenido. Segunda edición. Ediciones Akal. Madrid España.

Beneitone, Esqueteni, González, Marty, Siufi y Wagenaar. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe final proyecto Tuning - América Latina 2004-2007. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen. [Documento en línea].

Disponible:[http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com\\_docman&Itemid=191&task=view\\_category&catid=22&order=dmdate\\_published&ascdesc=DESC](http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC)  
[Consulta: 2013, Marzo 23]

- Brunner, José Joaquín. (2002). Nuevas demandas y sus Consecuencias para la Educación Superior en América Latina. Santiago de Chile. Trabajo preparado para el proyecto de CINDA, en colaboración con IESALC/ UNESCO. [Documento en línea]. Disponible: [http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/antecedentes\\_contexto/NuevasDemandasdeEducacionSuperiorenaAmericaLatinapdf](http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/antecedentes_contexto/NuevasDemandasdeEducacionSuperiorenaAmericaLatinapdf) [Consulta: 2013, Marzo 20]
- Gazzola, Ana Lúcia y Didriksson, Axel. (2008). Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Caracas: UNESCO-IESALC [Documento en línea]. Disponible: [http://www.unesco.org/ve/dmdocuments/biblioteca/publicaciones2008/Libro\\_TENDENCIAS\\_espanol.pdf](http://www.unesco.org/ve/dmdocuments/biblioteca/publicaciones2008/Libro_TENDENCIAS_espanol.pdf) [Consulta: 2013, Marzo 21]
- IESALC-UNESCO. (2002). La educación superior en Venezuela. Documento en línea]. Disponible: [http://unesdoc.unesco.org/images/0013\\_/001315/131594s.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0013_/001315/131594s.pdf) [Consulta: 2008, Diciembre 05]
- INCUAL/INEM. (2002). Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte Depósito Legal: M-15481-2003 [Documento en línea]. Disponible: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=14508> [Consulta: 2012, Enero 20]
- Martínez, M. (1999). La nueva ciencia. Su desafío, lógica y método. Trillas, S.A. de C.V. México.
- Martínez, Miguel. (2006). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. (2daEd.) Editorial Trillas, S.A. de C.V. México.
- Mella, Orlando (1998) Naturaleza y orientaciones teórico metodológicas de la investigación cualitativa. [Documento en línea]. Disponible:[http://www.aristidesvara.net/pgnWeb/metodologia/disenos/metodo\\_cualitativo/invescualitativa\\_aristidesvara.pdf](http://www.aristidesvara.net/pgnWeb/metodologia/disenos/metodo_cualitativo/invescualitativa_aristidesvara.pdf) [Consulta: 2010, Enero 18]

- Mertens, L. (1996). Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos. Cinterfor/OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Montevideo. [Documento en línea] Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/index.htm> [Consulta: 2012, Enero 28]
- Piñuel R., José Luis. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. Estudios de Sociolingüística, Universidad Complutense de Madrid. 3(1), 2002, pp. 1-42.
- Strauss y Corbin. (2002). Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Editorial Universidad de Antioquia.
- Supo, José. (2010). Seminarios de Investigación. Unidad de estudio. [Página Web en línea]. Disponible: <http://seminariosdeinvestigacion.com/unidad-de-estudio/> [Consulta: 2013, Abril 19]
- Tobón, S., Sánchez A., Carretero, M. y García J. (2006). Competencias, calidad y educación superior. Bogotá, Colombia. Cooperativa editorial magisterio.
- UNESCO. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y acción. [Documento en línea]. Disponible: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345S.pdf> [Consulta: 2008, Diciembre 12]
- UNESCO-IESALC. (2008). La educación superior en América latina y el Caribe: diez años después de la conferencia mundial de 1998. Carlos TünnermannBernheim, Editor. Capítulo II. Cambios y Reformas en la Educación Superior. José Días Sobrinho [Documento en línea]. Disponible: [http://www.iesalc.unesco.org.ve/dmdocuments/biblioteca/libros/A\\_diez\\_anos\\_dela\\_conferencia\\_mundial.pdf](http://www.iesalc.unesco.org.ve/dmdocuments/biblioteca/libros/A_diez_anos_dela_conferencia_mundial.pdf) [Consulta: 2013, Marzo 12]
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). (2006). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. (4ta Ed.) Caracas, Venezuela.