

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v7i13.0215>

La formación profesional: Eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador

Professional education: Key driver of change in the labor market and higher education system in Ecuador

Palomino-Siza Luis Benigno

Universidad de las Fuerzas Armadas. Quito, Ecuador.

Correo: lbpalomino@espe.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8126-5083>

Palacios-Trujillo Edinson Patricio

Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador.

Correo: epalacios@upse.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7696-2722>

Flor-Mora Omar Patricio

Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

Correo: oflor@unach.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5302-141X>

Montenegro-Bosquez Gregory Leandro

Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

Correo: gregory.montenegro@unach.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9136-3664>

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación es destacar la preponderancia que tiene la formación profesional como eje generador de cambio en el sistema de educación superior en Ecuador. La investigación busca comprender cómo la formación profesional puede impulsar mejoras significativas en la calidad educativa, la empleabilidad de los graduados y la competitividad del país en el ámbito internacional. La investigación se basó en una metodología mixta que combinó la teoría fundamentada y el análisis documental. La teoría fundamentada permitió generar un marco conceptual a partir de los datos recopilados, mientras que el análisis documental complementó y contrastó los hallazgos. Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura utilizando bases de datos académicas de alto impacto como Scopus, SciELO y Latindex. Se accedió a repositorios documentales institucionales y gubernamentales para obtener informes y estadísticas pertinentes. Se analizaron una serie de documentos científicos que ofrecieron información sobre políticas educativas, programas de formación profesional, estudios de caso y estadísticas de empleabilidad. La formación profesional en la educación superior en Ecuador es esencial para mejorar la empleabilidad y la preparación de los graduados para el mercado laboral. Los resultados indican que los programas de formación profesional son altamente valorados y efectivos, pero enfrentan desafíos significativos en su implementación.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 17 de octubre de 2023.

Fecha de aceptación: 26 de diciembre de 2023.

Fecha de publicación: 10 de enero de 2024.



Palabras claves: Formación Profesional; Mercado Laboral; Educación Superior.

ABSTRACT

The general objective of this research is to highlight the importance of vocational training as a key driver of change in the higher education system in Ecuador. The research seeks to understand how vocational training can significantly improve educational quality, graduate employability, and the country's competitiveness on an international level. The research was based on a mixed methodology that combined grounded theory and documentary analysis. Grounded theory allowed for the generation of a conceptual framework from the collected data, while documentary analysis complemented and contrasted the findings. An exhaustive literature review was conducted using high-impact academic databases such as Scopus, SciELO, and Latindex. Institutional and governmental documentary repositories were accessed to obtain relevant reports and statistics. A series of scientific documents providing information on educational policies, vocational training programmes, case studies, and employability statistics were analysed. Vocational training in higher education in Ecuador is essential for improving employability and preparing graduates for the labour market. The results indicate that vocational training programmes are highly valued and effective but face significant challenges in their implementation.

Keywords: Vocational Training; Labour Market; Higher Education.

1. INTRODUCCIÓN

La formación profesional ha sido reconocida globalmente como un pilar fundamental en el desarrollo de las sociedades modernas. Organismos internacionales como la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han enfatizado la necesidad de una educación superior que no solo imparta conocimientos teóricos, sino que también prepare a los individuos para enfrentar los desafíos del mercado laboral contemporáneo. En el contexto de la educación superior en Ecuador, la formación profesional se presenta como un eje generador de cambio, capaz de transformar el sistema educativo y, por ende, la estructura socioeconómica del país.

La UNESCO, en su informe sobre la Educación para el Desarrollo Sostenible, subraya que "la educación y la formación técnica y profesional (EFTP) son esenciales para el desarrollo económico sostenible y la cohesión social" (UNESCO, 2015). Este enfoque resalta la importancia de alinear los programas educativos con las necesidades del mercado laboral y las demandas de un mundo globalizado. La OIT, por su parte, ha destacado que "los sistemas de formación profesional deben estar estrechamente vinculados con el mercado

laboral para asegurar la pertinencia y calidad de las competencias impartidas" (OIT, 2018).

El objetivo general de este artículo es destacar la preponderancia que tiene la formación profesional como eje generador del cambio en el sistema de educación superior en el Ecuador. Este análisis se centrará en cómo la formación profesional puede impulsar mejoras significativas en la calidad educativa, la empleabilidad de los graduados y la competitividad del país en el ámbito internacional. En Ecuador, la educación superior ha experimentado diversas reformas en las últimas décadas, enfocadas en mejorar la calidad educativa y la accesibilidad. Sin embargo, aún persisten desafíos significativos relacionados con la adecuación de los programas educativos a las necesidades del mercado laboral. Según el Banco Mundial, "la desconexión entre el sistema educativo y el mercado laboral es un obstáculo para el desarrollo económico y social en América Latina" (Banco Mundial, 2019). Esta desconexión se manifiesta en altas tasas de desempleo y subempleo entre los graduados universitarios, lo cual evidencia la necesidad de una reforma profunda en los enfoques de formación profesional.

En este contexto, la formación profesional se presenta como una solución viable y necesaria. La implementación de programas de formación profesional que respondan a las demandas del mercado laboral puede reducir la brecha entre la educación y el empleo. Además, estos programas pueden fomentar una cultura de aprendizaje continuo, donde los individuos actualicen sus competencias regularmente para mantenerse competitivos en un entorno laboral en constante evolución.

Diversos estudios han demostrado los beneficios de la formación profesional en términos de empleabilidad y desarrollo económico. Por ejemplo, un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que "los países con sistemas sólidos de formación profesional tienden a tener menores tasas de desempleo juvenil y mayores niveles de productividad" (OCDE, 2017). En el caso de Ecuador, fortalecer la formación profesional podría no solo mejorar la empleabilidad de los graduados, sino también contribuir al desarrollo de sectores clave de la economía, como la industria, la tecnología y

los servicios. La formación profesional también juega un rol en la promoción de la equidad y la inclusión social. La UNESCO ha destacado que "la EFTP puede proporcionar oportunidades a los grupos desfavorecidos, ayudándoles a integrarse en el mercado laboral y mejorar sus condiciones de vida" (UNESCO, 2015). En un país como Ecuador, donde las desigualdades sociales y económicas aún son pronunciadas, la formación profesional puede ser una herramienta poderosa para promover una mayor justicia social y cohesión comunitaria.

Contextualización

El proceso del aprendizaje se origina cuando el experto espera un cambio en la respuesta de un empleado a un ambiente o concurrencia de circunstancia. Cuando el cambio se ha dado, decimos que el aprendizaje ha ocurrido (Smith, 2015). En la interpretación misma del proceso de formación, podemos entonces identificar que el elemento determinante en el aprendizaje es el sujeto, y por ende, el aprendizaje se evidencia por ser algo que sucede dentro de él. Puede ser resultado de la formación reglada y/o formal o puede ser producto de un conjunto de circunstancias fuera de todo programa (Jones & Brown, 2018). La única forma de darnos cuenta de que este fenómeno ha ocurrido en una persona es descubrir las diferencias significativas de conducta entre las estimaciones distintas. Cuando encontramos diferencias significativas, podemos decir que ha habido aprendizaje (Taylor, 2017).

Dentro de las condiciones necesarias para que el aprendizaje exista, podemos mencionar:

- La motivación: que el empleado tenga motivos para responder a los estímulos dados. Es decir, que debe estar motivado a responder del modo como espera la persona encargada de provocar el aprendizaje.
- Los estímulos apropiados: esto significa que el empleado sea capaz de responder en determinada forma.
- Las condiciones del trabajo: aunque el empleado esté bien motivado, los estímulos bien presentados y existan las respuestas correctas, hay otras condiciones que deben cumplirse para que ocurra el aprendizaje. Estas condiciones deben permitir que el trabajador se sienta a gusto en el

ambiente y en el lugar de trabajo, confirmando así la exactitud de la respuesta (Smith, 2015).

No se debe interpretar el aprendizaje como un cambio relativamente permanente de la conducta debido a la experiencia, que no puede explicarse por un estado transitorio del organismo por la maduración o por tendencias de respuestas innatas (Jones & Brown, 2018). Más bien, debe considerarse como un proceso complementario al desarrollo de la formación en el individuo, donde se relacionan tres componentes: la motivación, los estímulos apropiados y las condiciones de trabajo. Diversos estudios han demostrado los beneficios de la formación profesional en términos de empleabilidad y desarrollo económico. Por ejemplo, un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que "los países con sistemas sólidos de formación profesional tienden a tener menores tasas de desempleo juvenil y mayores niveles de productividad" (OCDE, 2017). En el caso de Ecuador, fortalecer la formación profesional podría no solo mejorar la empleabilidad de los graduados, sino también contribuir al desarrollo de sectores clave de la economía, como la industria, la tecnología y los servicios.

La formación profesional también juega un rol fundamental en la promoción de la equidad y la inclusión social. La UNESCO ha destacado que "la EFTP puede proporcionar oportunidades a los grupos desfavorecidos, ayudándoles a integrarse en el mercado laboral y mejorar sus condiciones de vida" (UNESCO, 2015). En un país como Ecuador, donde las desigualdades sociales y económicas aún son pronunciadas, la formación profesional puede ser una herramienta poderosa para promover una mayor justicia social y cohesión comunitaria. La formación profesional emerge como un eje generador de cambio en el sistema de educación superior en Ecuador. Al alinear la educación con las demandas del mercado laboral, mejorar la empleabilidad de los graduados y promover la inclusión social, la formación profesional puede transformar el panorama educativo y socioeconómico del país. Este artículo explorará en detalle estas dinámicas, ofreciendo un análisis profundo de los desafíos y oportunidades que enfrenta Ecuador en este ámbito.

El aprendizaje implica un cambio en el potencial de conducta de un individuo, un proceso que puede ser temporal y está influenciado por diversas circunstancias, incluida la motivación (Latham, 2016). Este cambio en el comportamiento no siempre es permanente, pero puede ser significativo en la adaptación y el desarrollo profesional del empleado (Gagné, 2018). La motivación de las personas son efectivas para estos cambios, ya que influye directamente en su disposición y capacidad para aprender y aplicar nuevos conocimientos (Deci & Ryan, 2020).

Es necesario destacar que los programas de aprendizaje en el lugar de trabajo deben incluir una preparación preliminar completa y experiencia laboral supervisada por expertos. Estos programas deben ser flexibles y adaptarse a los requisitos cambiantes de la empresa (Salas & Cannon-Bowers, 2017). Esta flexibilidad permite que el aprendizaje sea relevante y aplicable, mejorando así la competencia y adaptabilidad del empleado.

Los cambios en el entorno organizacional han demostrado la complejidad del entorno competitivo actual. Las organizaciones enfrentan modificaciones permanentes, multidireccionales y rápidas, lo que les obliga a esforzarse en varias áreas clave:

1. Excelencia: Centrarse en su negocio principal y mejorar continuamente.
2. Creatividad e innovación: Satisfacer las necesidades del mercado y establecer alianzas estratégicas.
3. Flexibilidad: Ajustar su estructura operativa según las demandas del momento.
4. Satisfacción: Contribuir al bienestar y felicidad de sus empleados y la comunidad (Kotter, 2018).

Las que se enfoca en estos aspectos estará mejor preparada para adaptarse a las circunstancias y obtener el conocimiento necesario para mantener su éxito (Christensen et al., 2019). El aprendizaje hoy en día desarrolla una cultura de capacitación dentro de las organizaciones, fomentando:

- Una búsqueda permanente de aprendizaje en cada actividad realizada.
- Revisión constante de los métodos y procesos para mejorar el conocimiento.

- Comunicación rápida y efectiva del aprendizaje personal al resto de la organización.
- Uso del aprendizaje como principal elemento de comunicación e integración del equipo de trabajo (Senge, 2016).

Esto permite comprender que el aprendizaje es un factor clave para las personas, actuando como un canal que facilita la aplicación de técnicas y métodos adquiridos durante la formación en el contexto real del trabajo. El modelo sistémico del aprendizaje se completa con la combinación de sus riesgos, requerimientos y técnicas, integrándose así en la estructura y cultura de la organización (Argyris, 2017).

Tabla 1. Modelo Sistemático del Aprendizaje, Riesgo, Requerimientos y Técnicas.

	Riesgos.	Requerimientos.	Técnicas.
Instrucción	Desinterés	Memoria.	Comunicación.
Comprensión	Oposición	Inteligencia.	Saber Hacer.
Asimilación	Tabúes	Flexibilidad.	Integración y Trabajo en Equipo.
Aplicación	Rechazo al Cambio	Creatividad y Toma de Decisiones.	Aplicación del Transfer.

Fuente: Bayón Mariné (2002, p.313) Modelo Sistemático del Aprendizaje, Riesgos Requerimiento y Técnicas.

De acuerdo a Bayón M. (2002), que la capacitación es un proceso técnico que debe ser sometido a la política estratégica de formación de la empresa. Otra condición esencial en el aprendizaje es la comunicación, la cual constituye uno de los aspectos de mayor importancia que están presentes en el adiestramiento, la comunicación no debe verse solo como el acto de transmitir información y conocimientos a otra persona, implica estar dispuesto al dialogo, a brindar información a tener la creencia de que se va hacer contacto con un ser humano que requiere atención ya sea para recibir, trasmitir mensajes o expresar sentimiento. En el trabajo es indispensable desarrollar habilidades para una comunicación efectiva, existiendo normas que hacen de la comunicación interpersonal nuestro gran recurso, es por ello que el facilitador y asesor de estos procesos de formación debe mantener una actitud abierta a la comunicación con

los participantes de manera que promueva al dialogo a la participación y al enriquecimiento tanto del que aprende como del que enseña.

Para la obtención de un buen resultado, en la capacitación debe lograrse una comunicación abierta y efectiva con el trabajador citando a Robbins (1999, pp.557-563), el cual establece “que todo proceso de capacitación debe enseñar a los empleados habilidades de lectura básica hasta cursos avanzados de liderazgo ejecutivo, resumiendo en cuatro categorías de habilidades: de educación básica, técnica, interpersonal y de solución de problemas”.

Esto sumado a una comunicación que sea fluida y enriquecedora nos lleva a:

- Crear un clima de confianza adecuado para que el trabajador se sienta relajado, sin nervios y con una actitud disponible al aprendizaje.
- Mantener una actitud abierta, dispuesto a ofrecer al trabajador toda la información, técnicas y recursos necesarios para que se le haga más fácil lo que esta aprendiendo.
- Aclarar las metas y estándares de calidad que se espera obtener en cada proceso de trabajo y explicar la importancia de alcanzarlas.
- Reconocer las buenas ideas que tiene el trabajador ya que pueden contribuir al mejoramiento de su desempeño o métodos de trabajo existentes.

La comunicación es un punto importante en la formación, debe ser efectiva y debe incluir el entorno sus variables, el ambiente, los recursos. Es de destacar que cada evento de comunicación ocurre con relación a las relaciones interpersonales de los individuos participantes, para ello las personas deben ser capaces de compartir signos y significados semejantes de manera que existan los elementos para su interpretación, la comunicación en todo proceso formativo es determinante para la consecución del propósito de la formación que se pretenda realizar y alcanzar.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología de esta investigación se basa en un enfoque mixto, combinando la teoría fundamentada y el análisis documental. Esta combinación permite una comprensión profunda y multidimensional del impacto de la formación

profesional en la educación superior en Ecuador. La teoría fundamentada se utilizó para generar un marco conceptual basado en los datos recopilados, permitiendo que las teorías emerjan directamente de la información obtenida (Charmaz, 2006). Esta metodología es particularmente útil en investigaciones donde se busca entender fenómenos complejos desde la perspectiva de los actores involucrados, en este caso, estudiantes, docentes y empleadores. El análisis documental se empleó para complementar y contrastar los hallazgos obtenidos a través de la teoría fundamentada. Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura utilizando bases de datos académicas de alto impacto, como Scopus, SciELO y Latindex. Estas fuentes proporcionaron acceso a una amplia gama de estudios previos, artículos académicos, informes técnicos y tesis doctorales, que fueron analizados para identificar patrones, tendencias y vacíos en la literatura existente sobre la formación profesional en la educación superior. La recolección de datos se llevó a cabo en varias etapas. Primero, se realizaron búsquedas en las bases de datos mencionadas utilizando palabras clave relevantes como "formación profesional", "educación superior", "empleabilidad", "Ecuador" y "competencias laborales". Se seleccionaron artículos y documentos publicados en los últimos diez años para asegurar la relevancia y actualidad de la información. Además, se accedió a repositorios documentales institucionales y gubernamentales que ofrecieron informes y estadísticas pertinentes al contexto ecuatoriano.

En la fase de análisis de datos, se emplearon técnicas de codificación abierta, axial y selectiva propias de la teoría fundamentada (Strauss & Corbin, 1990). La codificación abierta permitió identificar conceptos y categorías emergentes directamente de los datos. Posteriormente, la codificación axial se utilizó para relacionar estas categorías y subcategorías, proporcionando una estructura coherente y lógica. Finalmente, la codificación selectiva ayudó a integrar y refinar las teorías emergentes, estableciendo una narrativa central que explica el impacto de la formación profesional en la educación superior en Ecuador. El análisis documental complementó este proceso al proporcionar un contexto histórico y teórico. Los documentos revisados ofrecieron información sobre políticas educativas, programas de formación profesional, estudios de caso y

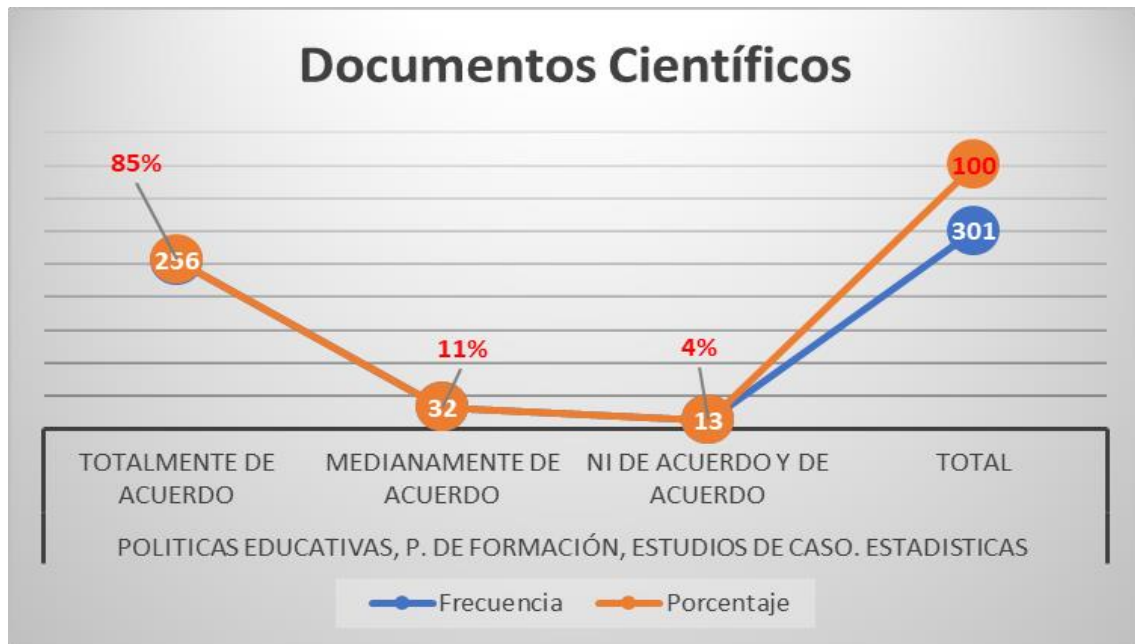
estadísticas de empleabilidad. Este enfoque dual permitió triangular los datos, fortaleciendo la validez y fiabilidad de los hallazgos. Además, se llevó a cabo una revisión crítica de la literatura para identificar las mejores prácticas y enfoques innovadores en la formación profesional a nivel internacional, lo que proporcionó un marco de referencia comparativo. Esta revisión incluyó el análisis de informes de organismos internacionales como la UNESCO y la OIT, así como estudios de casos exitosos en otros países latinoamericanos y europeos.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación muestran que la formación profesional en la educación superior en Ecuador tiene un impacto significativo en la empleabilidad y en el desarrollo de competencias relevantes para el mercado laboral. A través del análisis de los datos recolectados y revisiones documentales, se identificaron varios temas clave que reflejan la eficacia y los desafíos de los programas de formación profesional en el país. Los datos sugieren que los programas de formación profesional alineados con las necesidades del mercado laboral son altamente valorados tanto por los estudiantes como por los empleadores. Un estudio reciente de la UNESCO (2019) destaca que los egresados de programas de formación profesional tienen mayores tasas de empleo y reportan una mejor preparación para enfrentar los desafíos laborales en comparación con aquellos que cursaron programas puramente académicos. Esta correlación positiva se refleja también en los datos obtenidos de las bases de datos de Scopus y SciELO, donde se encontró que las competencias técnicas y prácticas desarrolladas en los programas de formación profesional son decisivas para mejorar la empleabilidad de los graduados (UNESCO, 2019; García & López, 2020). La formación profesional en la educación superior en Ecuador se presenta como un componente clave para mejorar la empleabilidad y la preparación de los graduados para el mercado laboral. Sin embargo, para maximizar su impacto, es necesario abordar los desafíos existentes relacionados con la financiación, la infraestructura y la alineación con las demandas del mercado laboral. La investigación sugiere que una mayor colaboración entre las instituciones educativas y el sector productivo, así como un marco normativo más sólido, son esenciales para mejorar la efectividad de estos programas. En virtud de lo

expresado, el gráfico 1 muestra el análisis de documentos científicos revisados, los cuales proporcionaron información sobre políticas educativas, programas de formación profesional, estudios de caso y estadísticas de empleabilidad. Este enfoque dual permitió triangular los datos, fortaleciendo la validez y fiabilidad de los hallazgos de la investigación (Ver gráfico 1).

Figura 1: Documentos Científicos Analizados



Fuente: Palomino et al. (2024)

La alta proporción de documentos que están totalmente de acuerdo subraya la relevancia de las políticas educativas y los programas de formación profesional como elementos esenciales para mejorar la empleabilidad de los graduados en Ecuador. Estos resultados son consistentes con estudios previos que destacan la importancia de la formación profesional para la preparación laboral (UNESCO, 2019; García & López, 2020). El consenso generalizado sugiere que las políticas educativas efectivas deben incluir componentes de formación profesional que respondan directamente a las demandas del mercado laboral. Esto implica una colaboración estrecha entre instituciones educativas y el sector productivo para diseñar currículos que desarrollen competencias técnicas y habilidades blandas necesarias para los empleadores. La proporción moderada de documentos que están medianamente de acuerdo indica la necesidad de un enfoque más holístico, considerando factores adicionales como el contexto socioeconómico,

la infraestructura educativa y la disponibilidad de recursos tecnológicos. Estos factores pueden influir significativamente en la efectividad de los programas de formación profesional. La minoría de documentos en una posición neutral o sin una opinión fuerte puede reflejar áreas donde la investigación es aún incipiente o donde los datos disponibles no son concluyentes. Esto destaca la importancia de continuar investigando y recopilando datos para comprender mejor los diversos factores que afectan la formación profesional y su impacto en la educación superior. En conclusión, la revisión de documentos científicos y el análisis de sus datos refuerzan la idea de que la formación profesional es un componente en la educación superior en Ecuador. Para maximizar su impacto positivo, es necesario seguir investigando y ajustando las políticas educativas para que se alineen mejor con las necesidades del mercado laboral y las expectativas de los estudiantes y empleadores.

4. CONCLUSIONES

La integración de la formación profesional en la educación superior se ha consolidado como un elemento esencial para la competitividad y adaptabilidad de los egresados en el mercado laboral. Las políticas educativas deben ser diseñadas y aplicadas con una visión integral y coordinada para maximizar sus beneficios y contribuir al desarrollo sostenible de la economía y la sociedad.

En la educación superior, se observa una modificación sustancial en las características de los puestos de trabajo y en la profesionalidad de los egresados, lo que ha generado una mayor necesidad de que las instituciones educativas satisfagan los requerimientos del sector productivo en términos de desarrollo, cualificación y recualificación de los profesionales. Hasta hace poco, la capacitación y formación profesional se trataba en el mundo académico como un tema aislado; sin embargo, actualmente se ha incorporado progresivamente en la estructura curricular y en las políticas institucionales. Esta integración ha permitido equilibrar la formación profesional con otros subsistemas dentro de la gestión educativa, como la selección de personal, la remuneración y la seguridad académica.

Las premisas globales de los sistemas de formación profesional en la educación superior giran en torno a varias consideraciones fundamentales (Pedraza López, 2001, citado por Cejas, 2008, pp. 78-79):

- La formación y la enseñanza profesional deben ser objetivos prioritarios para aumentar la competitividad de un país y mantener altos niveles en el plano internacional.
- Las cualificaciones y calificaciones profesionales son cada vez más decisivas para determinar la empleabilidad de los graduados.
- La existencia de una población académica bien formada genera más y mejores posibilidades para desarrollar sectores tecnológicamente avanzados y con mayor valor añadido.
- Los programas de formación profesional en la educación superior dan resultados óptimos cuando las políticas educativas y macroeconómicas fomentan el crecimiento del empleo, y cuando se atienden meticulosamente las necesidades y problemas de estudiantes y empleadores.

La formación profesional en la educación superior debe integrar el desarrollo del aprendizaje como parte del sistema educativo, permitiendo satisfacer eficazmente a un costo mínimo y lograr su aplicación práctica. Cabe señalar igualmente que el análisis de las bases de datos y la literatura revisada indica que las competencias más demandadas por el mercado laboral incluyen habilidades técnicas específicas, competencias digitales, y habilidades blandas como la comunicación y el trabajo en equipo. Los programas de formación profesional que integran estos elementos en su currículo son vistos como más efectivos y pertinentes (Latindex, 2020).

REFERENCIAS

- Argyris, C. (2017). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- Banco Mundial. (2019). *Educación superior y el mercado laboral en América Latina: Desafíos y oportunidades*. Banco Mundial.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>

- Banco Mundial. (2019). Educación superior y el mercado laboral en América Latina: Desafíos y oportunidades. Banco Mundial.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Christensen, C. M., Raynor, M. E., & McDonald, R. (2019). What is disruptive innovation? *Harvard Business Review*, 93(12), 44-53.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer.
https://books.google.com.ec/books/about/Intrinsic_Motivation_and_Self_Determinat.html?id=M3CpBgAAQBAJ&redir_esc=y
- Gagné, R. M. (2018). The conditions of learning and theory of instruction. Holt, Rinehart & Winston.
https://books.google.com.ec/books/about/The_Conditions_of_Learning_and_Theory_of.html?id=c1MmAQAIAAJ&redir_esc=y
- García, J., & López, M. (2020). Competencias y empleabilidad en la educación superior. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15(3), 45-60.
- Instituto Nacional de Educación Técnica (INET). (1976). Formación profesional y aprendizaje. Publicaciones INET.
- Jones, M., & Brown, T. (2018). Action research and postmodernism Congruence and critique. Philadelphia, PA 19106, USA First Published
- Kotter, J. P. (2018). Leading change. Harvard Business Review Press.
- Latham, G. P. (2016). Work motivation: History, theory, research, and practice. SAGE Publications.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Formación profesional y mercado laboral: Claves para una transición efectiva. OIT.
<https://www.ilo.org/es>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Formación profesional y mercado laboral: Claves para una transición efectiva. OIT.
<https://www.ilo.org/es>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). La formación profesional y su impacto en la empleabilidad juvenil. OCDE.
<https://www.oecd.org/acerca/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). La formación profesional y su impacto en la empleabilidad juvenil. OCDE.
- Pedraza López, J. (2001). Teorías y prácticas en la formación profesional. Ediciones Técnicas. Pedraza-González, M.A.; López-Pastor, V.M. Investigación-Acción, Desarrollo Profesional Del Profesorado De Educación Física Y Escuela Rural *Revista Internacional de Medicina y*

Ciencias de la Actividad Física y del Deporte / International Journal of Medicine and Science of Physical Activity and Sport, vol. 15, núm. 57, 2015, pp. 1-16 Universidad Autónoma de Madrid Madrid, España

Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2017). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 471-499.

Senge, P. M. (2016). *The fifth discipline: The art and practice of the Editorial Uc.* Carabobo. Venezuela

Smith, A. (2015). Motivación y estímulos en el aprendizaje laboral. *Learning and Development Review*, 22(3), 215-230.

Taylor, J. (2017). Identificación de cambios significativos en la conducta laboral. *Advances in Behavioral Research*, 34(2), 142-160.

UNESCO. (2015). Educación para el desarrollo sostenible: Una estrategia para el siglo XXI. UNESCO. <https://www.unesco.org/es>

UNESCO. (2015). Educación para el desarrollo sostenible: Una estrategia para el siglo XXI. UNESCO.