

35. LA EDUCACIÓN CONTINUA EN ESTUDIANTES EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA ENFRENTAR EL ENTORNO LABORAL ACTUAL

CONTINUING EDUCATION IN STUDENTS IN VOCATIONAL TRAINING TO FACE THE CURRENT WORK ENVIRONMENT

Noé Chávez Hernández⁶³, Verónica Velázquez Romero⁶⁴

Fecha recibida: 27/09/2022

Fecha aprobada: 18/12/2022

Derivado del proyecto: Formación del programa de educación continua del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.

⁶³ Licenciado en Administración de Empresas-Universidad Autónoma del Estado de México. Maestro en Administración-Universidad ETAC. Doctor en Ciencias Administrativas- IEU Universidad. Profesor de tiempo completo, Tecnológico Nacional de México / Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco. Correo electrónico: noe.sub.a@tesco.edu.mx

⁶⁴Ingeniera Industrial-Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas del Instituto Politécnico Nacional. Maestra en Ciencias en Ingeniería Industrial-Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco. Profesora de tiempo completo, Tecnológico Nacional de México /Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco. Correo electrónico: veronica.sub.a@tesco.edu.mx

RESUMEN

Las instituciones educativas necesitan extender sus servicios académicos a la población estudiantil y egresados, como una entidad responsable en la formación, actualización y transferencia de conocimientos y experiencias que doten de capacidades a su recurso humano en preparación con la intención de ser competitivo en el entorno actual. Este trabajo pretende analizar el interés de los estudiantes de licenciatura del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco en recibir educación continua en su proceso de formación profesional. También proyecta identificar las áreas de conocimiento en los que se ven vulnerables ante el entorno laboral que enfrentan después de la crisis sanitaria por el COVID-19. El enfoque empírico se basa en una encuesta elaborada ad hoc con una muestra de 1665 estudiantes. Como principales resultados se observó que el interés de una educación continua es relevante y con mayor atracción en alumnos que se encuentran trabajando simultáneamente en sus estudios. Por lo consiguiente, su mayor preocupación se encamina por una formación adicional en habilidades de lecto escritura y comprensión del inglés y emprendimiento, además de las habilidades en temas técnicos de su carrera profesional. Se concluye que la visión por una formación continua se convierte en una necesidad imperante en los estudiantes de pregrado que comienzan a visualizar los retos y desafíos que enfrentaran en el actual entorno laboral y la misma institución tiene un área de oportunidad para coadyuvar en su desarrollo competitivo.

PALABRAS CLAVE: *Educación continua, Formación, Habilidades, Competitividad, Entorno laboral.*

ABSTRACT

Educational institutions need to extend their academic services to the student community and graduates. As an entity responsible for training, updating, and transferring knowledge and experiences that provide their human resources with skills in preparation, intending to be competitive in the current environment. This work aims to analyze the interest of the undergraduate students of the Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco in receiving continuous education in their professional training process. It also aims to identify the fields of knowledge in which they are vulnerable in the work environment they face after the health crisis caused by COVID-19. The empirical approach is based on an ad hoc survey with a sample of 1,665 students. As major results, we observed that the interest in continuing education is relevant and with greater attraction to students who are working in their studies. Therefore, their greatest concern is to direct towards additional training in writing, literacy, and entrepreneurship accomplishments, besides the competences in technical issues of their professional career. We concluded that the idea for continuous education becomes a prevailing need in undergraduate scholars. They visualize the challenges they will face in the current work environment and the university itself acquires an area of opportunity to contribute to their competitive development.

KEYWORDS: *Continuing learning, Training, Competences, Competitiveness, Employment situation.*

INTRODUCCIÓN

El entorno actual se caracteriza por ser complejo, interdependiente, dinámico e informacional (Álvarez et al., 2022), por lo que se manifiesta una acelerada transformación en los procesos, métodos, sistemas y condiciones de interacción entre y en las organizaciones (Mármol et al., 2022). Consecuentemente, el mercado laboral demanda nuevos requerimientos en las personas a fin de cumplir con las expectativas del desempeño efectivo y competitivo deseado (Bundtzen y Hinrichs, 2021).

Como resultado de la crisis sanitaria de la pandemia del COVID-19 se ha acelerado el cambio en las condiciones de prestación de servicios (CEPAL-OIT, 2020). Así, actualmente, se manifiestan escenarios que involucran asuntos como (Baran y Woznyj, 2020): incertidumbre económica y financiera, implementación de nuevas tecnologías, transición en las relaciones interorganizacionales, necesidad de renovar e innovar en las actividades, entre otras situaciones.

Por lo anterior, se han generado entornos en los que se exige la implementación de nuevos parámetros para optimizar el desempeño de la organización y su personal que la compone. Esto implica la necesidad de actualizar y desarrollar nuevas competencias y habilidades que cumplan con las expectativas de rendimiento en el trabajo. Cantú (2022), enfatiza en que el desarrollo de nuevas competencias profesionales yergue como un mecanismo fundamental para el desenvolvimiento laboral exitoso.

Ante ello, los individuos necesitan desarrollar nuevos conocimientos y habilidades para ser competitivos en el mercado laboral (Moskovtseva, Mitrofanova y Zhuravleva, 2021). De ahí que, la educación continua [EC] se convierte en una alternativa significativa que permite a profesionistas o personas generalistas a adquirir nuevas competencias o actualizar conocimientos y/o destrezas que pueden facilitar el desarrollo de aptitudes acorde a las condiciones actuales que demanda el espacio organizacional.

Zhuravlev et al. (2018) destacan que la EC se encarga de mejorar los conocimientos, habilidades y capacidades de los individuos para que manifiesten optimización en el desempeño de sus actividades profesionales. De ahí que se robustece el argumento recopilado por Martínez, Rodríguez y García (2018), quienes mencionan que la EC permite el perfeccionamiento integral de la persona a través de actividades continuas de capacitación, actualización y desarrollo.

Por lo consiguiente, la EC es un medio para fusionar programas de formación y capacitación para estudiantes, egresados, profesionistas o público en general que pretende enriquecer sus conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas, para robustecer su accionar en el trabajo y rendimiento profesional (Meléndez y Flores, 2018). Además de fomentar el desarrollo de capacidades de innovación en diferentes escenarios en los que necesitan desempeñarse con las transformaciones tecnológicas, procedimientos y métodos de trabajo (Mármol et al., 2022).

Sin embargo, de acuerdo con un estudio realizado por Syzdykova, et al., (2022), se concluyó que los recién egresados de las universidades no tienen la preparación para enfrentar escenarios inesperados e inciertos del mercado laboral, porque los programas educativos carecen de contenidos y prácticas que los preparen a ejecutar tareas complejas, además de realizar nuevas formas de participación.

Por ese sentido, las instituciones de educación superior necesitan considerar estrategias para preparar mejor a sus estudiantes para enfrentar las nuevas circunstancias del mercado laboral (Fernández, 2021). Una de las estrategias viables es contar con una infraestructura de servicios de EC que dote de conocimientos y oriente habilidades y destrezas para actualizar a su comunidad estudiantil, egresados y público en general que requiera atender las brechas de desempeño generadas.

Ante esa necesidad, surgió la inquietud en el Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) de implementar un programa de EC en el que se pudiera ofrecer institucionalmente la extensión de conocimientos, habilidades y destrezas conforme a los nuevos requerimientos que actualmente demanda el mercado laboral después de la crisis sanitaria por el COVID-19. En ese proceso emergente, se solicitó a una comisión especial de iniciar un diagnóstico para conocer las perspectivas de sus estudiantes para definir las necesidades por atender.

Por ello, el propósito de este trabajo consiste en compartir el estudio realizado en esta experiencia académica. Así, se determinaron dos objetivos: 1) Analizar el interés de los estudiantes de licenciatura del TESCo en recibir educación continua en su proceso de formación profesional; 2) Identificar las áreas de conocimiento en los que se ven vulnerables ante el entorno laboral que enfrentan después de la crisis sanitaria por el COVID-19.

MATERIAL Y MÉTODOS

Para cumplir los objetivos se realizó un estudio descriptivo de corte transversal. Porque convenientemente, la información contribuiría en parte del diagnóstico inicial para ejecutar un proyecto institucional a fin de crear un programa de EC para la comunidad educativa del TESCo.

En ese sentido, el trabajo consideró como unidad de análisis esta institución educativa y como sujetos de estudio a su población estudiantil matriculada para el periodo escolar 21-22/2 (marzo – agosto 2022). Por lo que su población registró 4,400 estudiantes distribuidos en las 11 carreras a nivel licenciatura (pregrado) que ofrece el TESCo.

Durante los meses de junio y julio 2022 se convocó, vía autoridades de la institución, a los estudiantes de ese nivel educativo a atender el formulario de MS-Teams diseñado para detectar las necesidades de capacitación y actualización para el proyecto del programa de EC. Como consecuencia, se obtuvo una tasa de respuesta de 37.8%. De esta forma, se consideró como muestra los 1,665 estudiantes que respondieron el cuestionario.

En lo que refiere al instrumento utilizado para el recogimiento de datos, se diseñó un cuestionario de 23 preguntas seccionadas en cuatro temáticas:

- Aspectos demográficos: género, edad, carrera en estudio, semestre (cuatro preguntas).
- Situación actual de trabajo y funciones principales que realiza (dos preguntas).
- Interés por participar en los servicios de EC: importancia, experiencia y disposición (11 preguntas).
- Áreas de conocimiento donde perciben vulnerabilidad ante el entorno laboral: necesidades para adquirir conocimientos, temáticas para fortalecer capacidades y habilidades por desarrollar para encarar mercado laboral actual (seis preguntas).

El instrumento fue revisado y validado por las autoridades del TESCo quienes coordinan la realización del proyecto institucional para crear el programa de EC.

Finalmente, para realizar el análisis de los resultados, se seccionó en cuatro apartados conforme la estructura del cuestionario diseñado. En cada uno de ellos, para considerarse en el análisis de la información, se concentró en los resultados más relevantes.

Así entonces, la primera y segunda parte del análisis se configuró para identificar los rasgos de la población estudiantil que participó en el diagnóstico. La tercera sección se encaminó porcentualmente y con medidas de tendencia central para analizar el interés de los participantes en utilizar los servicios de EC. El último apartado, permitió identificar, por carrera y porcentualmente, las áreas de conocimiento en los que se ven vulnerables ante el entorno laboral.

RESULTADOS

Resultados demográficos

Respecto a los datos demográficos el 54.8% fueron hombres y 45.2% mujeres; los datos dominantes en rangos de edad se orientaron al 49.4% entre 18 a 20 años y el 44% con 21 a 23 años. En lo que atañe a las carreras con mayor representación de participantes en este estudio fueron: Ingeniería en Sistemas Computacionales (22.6%), Ingeniería Industrial (19.8%), Licenciatura en Administración (15.8%) e Ingeniería en Gestión Empresarial (10.8%).

Situación actual de trabajo

Por otro lado, los niveles dominantes de avance de su formación profesional se ubicaron en 26.2% estudiantes en el segundo semestre, 24.4% en el sexto, 17.5% en cuarto y 14.8% en el octavo periodo de carrera.

Finalmente, el 79.5% únicamente se dedica a realizar sus actividades de estudio, mientras que el resto de los participantes trabaja y estudia simultáneamente. De este último segmento, destaca que: 62 estudiantes realizan actividades operativas y ayudantía general en empresas, 55 ejecutan funciones administrativas y/o contables, 46 lo hacen en labores de atención al cliente, 43 en la prestación de un servicio y 38 participantes en ventas. Exclusivamente, 20 estudiantes ostentan realizar funciones a nivel de mando.

Resultados sobre el interés de recibir educación continua en su proceso formativo

El 91.7% de los participantes considera importante la necesidad de concurrir a un servicio de EC durante el lapso en que estudian su carrera profesional. Sin embargo, solo el 20.8% presenta experiencia de haber estudiado algún curso de EC.

En un sentido detallado, la tabla 1 exhibe las opiniones externadas por parte del segmento de estudiantes que han generado experiencia al participar en algún curso de EC.

Tabla 1. Experiencias de los estudiantes que han participado en un curso de EC

				FR	%	Mo	\bar{X}	σ
Lugar donde ha participado en cursos de EC						4	3.53	2.381
1	Solo en el Tecnológico	79	22.8%					
2	Solo en otra Institución Educativa Superior	57	16.5%					
3	Solo en una empresa	45	13.0%					
4	Solo en otro tipo de institución	104	30.1%					
5	En el Tecnológico y en otra IES	5	1.4%					
6	En el Tecnológico y en una empresa	13	3.8%					
7	En el Tecnológico y otro tipo de institución	2	0.6%					
8	En las cuatro opciones	6	1.7%					
9	En las otras alternativas menos en el Tecnológico	35	10.1%					
		<i>Total</i>	<i>346</i>	<i>100%</i>				
Modalidad de participación						2	1.92	0.8140
1	Presencial	111	32.1%					
2	A distancia	172	49.7%					
3	Híbrida	44	12.7%					
4	En las tres alternativas	19	5.5%					
		<i>Total</i>	<i>346</i>	<i>100%</i>				
Aportación monetaria para estudiar curso de EC						2	1.68	0.47
1	Sí	112	32%					
2	No	234	68%					
		<i>Total</i>	<i>346</i>	<i>100%</i>				

Fuente: Elaboración propia partiendo de los resultados obtenidos.

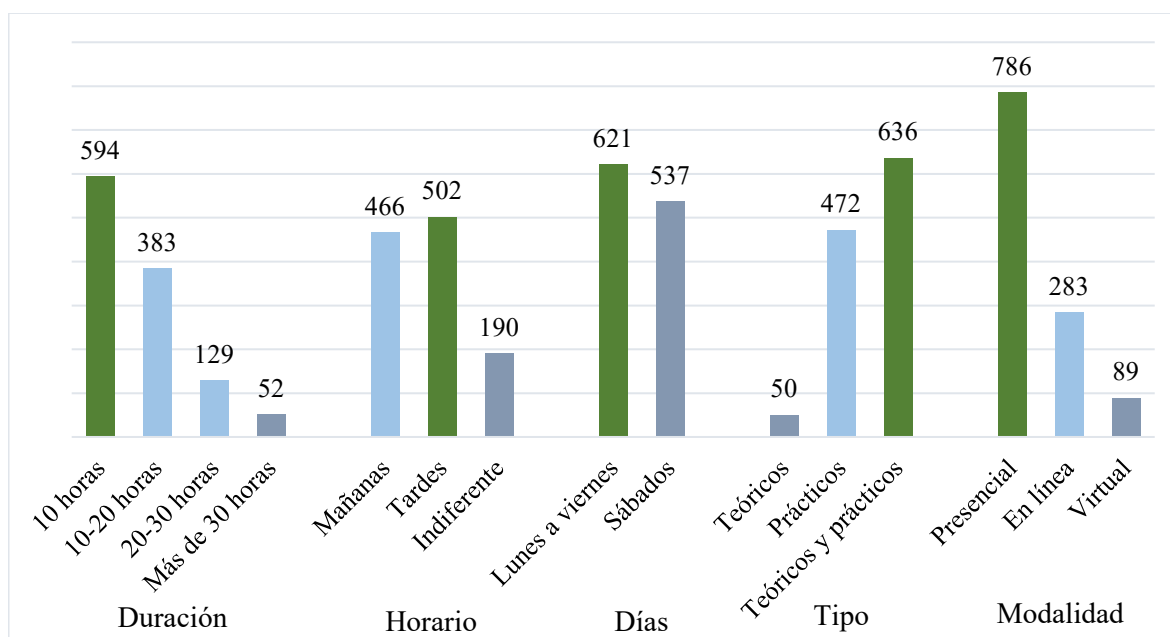
Al analizar el conjunto de experiencias externadas por estos estudiantes se detectó:

- En cuanto al lugar donde han participado en cursos de EC, los valores $\bar{X}= 3.53$ y $Mo=4$ determinaron que un gran número de ellos (30.1%), lo han realizado solo en otro tipo de instituciones. Se detectó que, en una suma similar de porcentaje (30.3%), lo han practicado en alguna opción que involucra el Tecnológico donde realizan su formación profesional.

- Sobre la modalidad que han empleado para su estudio de EC, los valores descriptivos revelaron que la educación a distancia ha predominado (49.7%) en la opción para acudir a este tipo de cursos.
- Respecto a la aportación monetaria para participar en EC, se detectó que la mayoría (68%) no han realizado algún tipo de pago para recibir este tipo de instrucción extensiva de formación ($\bar{X}= 1.68$ y $M_o=2$, $\sigma= 0.47$).

Por otro lado, el 69.5% de todos los participantes manifestó disposición para asistir a algún tipo de curso de EC que complemente la formación de su desarrollo profesional. Este segmento de estudiantes declaró los rasgos que convenientemente serían los adecuados para interesarse en ellos. En la figura 1 se esquematizan en conjunto, los cinco aspectos planteados (duración, horario, días, tipo y modalidad) para delinear sus preferencias con las que estarían dispuestos aceptar este tipo de formación continua.

Figura 1. Rasgos por considerar en la disposición de participar en cursos de EC



Fuente: Elaboración propia partiendo de los resultados obtenidos.

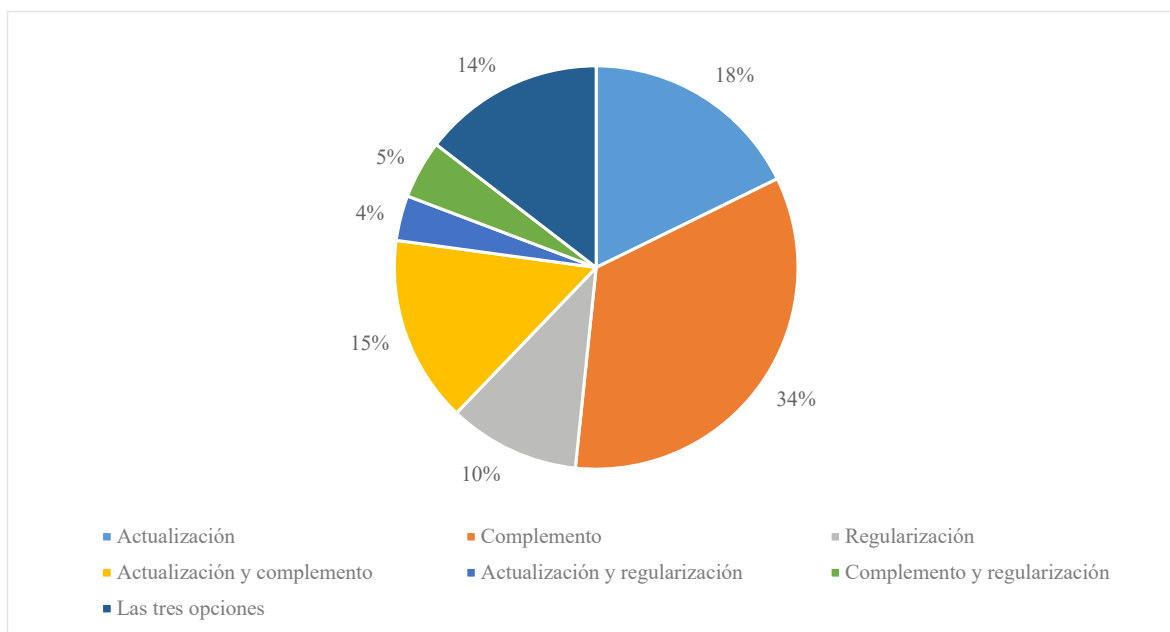
Como puede apreciarse, las tendencias de mayor opinión, en cuatro de los aspectos planteados, presentaron cantidades superiores al 50%. Únicamente, en lo que respecta al horario para ejecutarse los cursos de EC, el 43.4% externaron su preferencia hacia las tardes.

Así entonces, en lo que refiere a la duración de los cursos de EC el 51.3% considera que deben tener un máximo de 10 horas. 53.6% desea que los cursos de extensión formativa se desarrollen entre los días del lunes a viernes. 54.9% se interesa porque sean cursos que combinen contenidos teóricos y prácticos. 67.9% valora mejor que los servicios sean en la modalidad presencial.

Resultados en la identificación de áreas de conocimiento donde se ven vulnerables ante el entorno laboral

56.5% de los participantes sensibilizaron la necesidad de tomar algún programa de EC que les permita adquirir conocimientos adicionales a su formación a corto plazo. En ese sentido, su perspectiva de utilidad se encaminó a seleccionar las opciones que en su entorno creen con mayor prioridad de estudio. La figura 2 esquematiza los porcentajes a los que este segmento de estudiantes quiere recurrir a un tipo de servicio de EC.

Figura 2. Porcentaje de sensibilización en la necesidad de orientación para la EC de los participantes



Fuente: Elaboración propia partiendo de los resultados obtenidos.

Como puede distinguir, los resultados permitieron identificar que la necesidad de EC la conciben prioritariamente solo como complemento a su formación profesional, o bien, solo

como actualización en los temas que han estudiado durante su carrera. Sin embargo, se detectó que algunos de los estudiantes tienen diversos motivos para aprovechar este tipo de extensión formativa.

En lo que respecta a los tipos de temáticas que más requieren desarrollar para fortalecer sus capacidades formativas, se identificó que cada estudiante percibe sus necesidades conforme a la carrera que está aprendiendo.

Los resultados permitieron identificar que los estudiantes de nueve de las carreras participantes en este estudio se preocupan más por algunas temáticas técnicas que directamente enriquecen sus capacidades específicas de profesión (48.9%). También se manifestó preocupación por conocer y desarrollar estrategias y habilidades para ingresar al mercado laboral y posicionarse en él (12.1%). Sin embargo, se evidenció un número considerable de estudiantes (17.7%) que, aunque están conscientes de sus necesidades de fortalecimiento, no tienen una precisión del tipo de temáticas por atender.

La tabla 2 desglosa el tipo de temática considerada por el total de participantes que sensibilizaron atender las insuficiencias formativas.

Tabla 2. Tipo de temáticas en las que requieren fortalecer sus capacidades según carrera

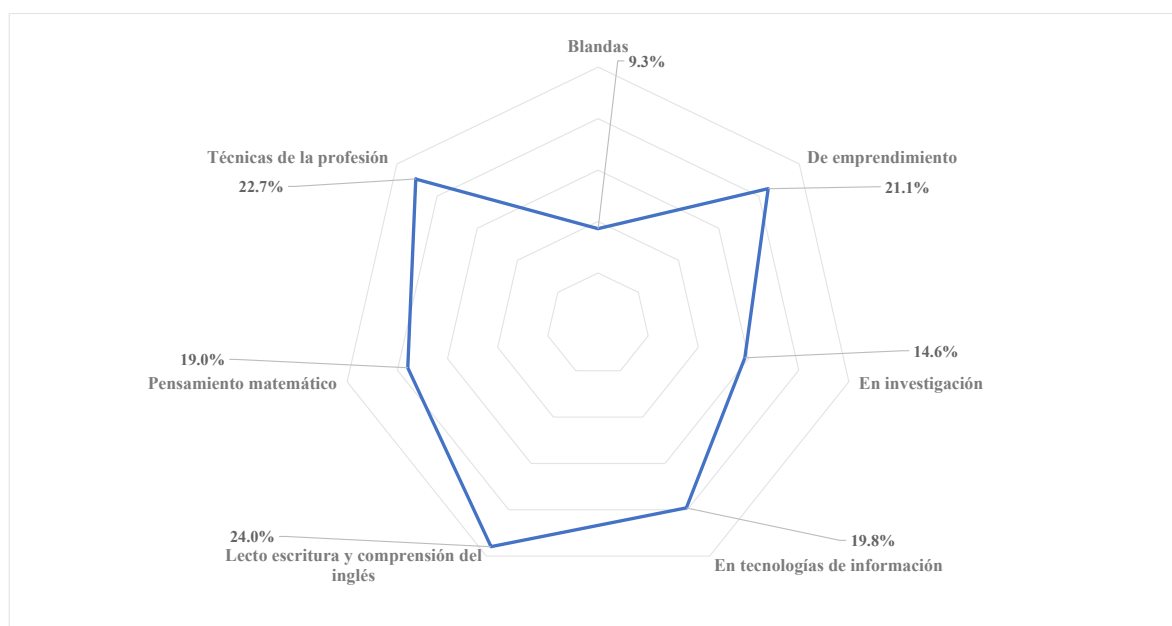
Carrera	No menciona	Inglés	Paqueterías y Tics	Ciencias básicas	Técnicas de carrera	Preparación laboral	Emprendimiento	Investigación	Total
Ingeniería Ambiental	7	1	1	4	10	9	0	0	32
Ingeniería Civil	1	2	2	7	13	1	1	0	27
Ingeniería en Electromecánica	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Ingeniería en Gestión Empresarial	13	3	16	12	33	16	3	0	96
Ingeniería en Materiales	1	1	0	6	3	0	0	0	11
Ingeniería en Sistemas Computacionales	46	7	1	4	125	18	1	0	202
Ingeniería en Tecnología de Información	6	3	1	3	33	13	0	0	59
Ingeniería Industrial	42	10	12	18	92	17	4	3	198

Ingeniería en Mecatrónica	10	0	1	10	33	8	0	0	62
Ingeniería Química	9	5	11	8	56	18	3	0	110
Licenciatura en Administración	32	14	13	2	61	14	6	0	142
Total	167	46	58	75	460	114	18	3	941
Porcentaje	17.7%	4.9%	6.2%	8.0%	48.9%	12.1%	1.9%	0.3%	

Fuente: Elaboración propia partiendo de los resultados obtenidos.

Por lo anterior, perciben que las principales habilidades por desarrollar para enfrentar el entorno laboral actual se encuentran: las impulsoras a la lectoescritura y comprensión del inglés (18.4%); las habilidades técnicas según su profesión (17.4%) y las habilidades de emprendimiento (16.2%). La figura 3 expresa las habilidades que estiman necesarias desarrollar.

Figura 3. Habilidades necesarias por desarrollar ante el mercado laboral actual



Fuente: Elaboración propia partiendo de los resultados obtenidos.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados encontrados se detectó que es menor la cantidad de estudiantes que, además de estudiar, realizan actividades laborales. De esa pequeña porción, se identificó que la mayoría de ellos ejecutan, en distintos giros empresariales, actividades operativas o practican funciones relacionadas con su formación. Así entonces, se encuentran en una etapa emergente de aprendizaje vivencial sobre la manera de ejecutar trabajos que los encaminan a desarrollar sus competencias profesionales.

Desde ese primer acercamiento, se detectó una oportunidad para establecer servicios de EC que coadyuven a desarrollar capacidades y destrezas en sus estudiantes y egresados. Este argumento se fortalece con la aportación realizada por Cantú (2022) quien resalta a la EC como un medio para continuar la preparación que contribuya al desenvolvimiento exitoso en las prácticas profesionales de los profesionistas: en formación, nuevos y existentes.

En este estudio se halló un importante porcentaje de opinión que consideró la trascendencia de acudir a este tipo de servicios. Ante ello, es factible impulsar el diseño de servicios de EC acorde a las necesidades detectadas en los estudiantes y, de las demandas de actualización y formación que pudieran solicitar egresados o empleadores.

Por lo anterior, se refuerza el argumento de Mármol et al. (2022), quienes resaltan que los programas de EC deben fundamentarse de las: reflexiones de los estudiantes sobre sus trabajos, necesidades de formación y particularidades de carrera. Así entonces, se vuelve importante plantear contenidos teóricos y prácticos coherentes a las competencias que las organizaciones y sociedad demandan actualmente.

Por otra parte, en algunos de los participantes se identificaron antecedentes de haber acudido a un servicio de EC. Lo que permitió obtener referencias para considerarse en los propósitos institucionales del Tecnológico al momento de ofrecer este tipo de servicios. Los resultados evidenciaron que los alumnos han optado por buscar más en otras instancias formativas que en su propia institución.

Con base en el argumento anterior, se discute la necesidad institucional de involucrar a su personal docente experimentado y actualizado, para diseñar e impartir programas de formación y/o capacitación continua, que conceda difundir opciones pertinentes para que,

tanto estudiantes, egresados, como público en general, profundicen en el desarrollo de competencias para mejorar: desempeño, nivel laboral y crecimiento profesional (Mármol et al., 2022).

El interés de los alumnos por asistir a algún servicio de EC revela la percepción que poseen sobre la necesidad de profundizar en el desarrollo de capacidades que podrían fortalecer sus posibilidades de colocación en el mercado laboral que, como lo indican Álvarez et al. (2022), ha demandado gradualmente, profesionales con un mayor nivel de competencias que les permita actuar en entornos cambiantes, inciertos y complejos que caracterizan el entorno actual.

La reflexión realizada por Feijó y Patricio (2014) con relación al ambiente propicio para compartir conocimientos dentro de la educación permanente, puede materializarse en el programa institucional de EC que diseñe el Tecnológico, si considera los rasgos preferentes de: duración, horario, días, tipo y modalidad, que externaron los participantes en este estudio. De tal manera que, se tienen referentes que impactarían en la funcionalidad de este tipo de servicios extensivos de actualización y fortalecimiento de competencias.

Por lo que se describe a la identificación de áreas de conocimiento donde los estudiantes se perciben vulnerables para enfrentar el entorno laboral actual, se vio evidente la necesidad de perfeccionar su formación profesional como complemento y/o actualización a sus programas académicos de la carrera en estudio. Con ese hallazgo, se robustece la idea de que la EC es una herramienta para la readaptación continua ante los cambios (Mariño et al., 2021), y que puede ser un potencial para recibir conocimientos actualizados para ser competitivos en la sociedad (Mármol et al., 2022).

Adicionalmente, se detectó que la mayor preocupación de los estudiantes se encamina por una formación adicional que beneficien el desarrollo de habilidades sobre temas o asuntos técnicos de su carrera profesional. Y, por otro lado, pretenden complementarlo con habilidades de lecto escritura y comprensión del inglés, además de capacidades de emprendimiento. Ante estos resultados, se confirma lo que Martínez et al. (2018) comparten acerca de la utilidad de la EC para desarrollar nuevos elementos formativos que faculten a los estudiantes a efectuar tareas y funciones de acuerdo con las necesidades de formación.

Sin embargo, los resultados obtenidos respecto al poco interés por desarrollar habilidades blandas generan una alerta de atención y divulgación para que el Tecnológico lo considere en los programas de EC. Este argumento se fundamenta del hecho que las instituciones de educación superior deben encaminar sus servicios educativos, curriculares y/o extensivos, a desarrollar personas (Novitasari et al., 2020): calificadas, ágiles, adaptativas y sensibles a los cambios rápidos del entorno, involucrando no solo el fortalecimiento de las habilidades duras o tangibles, sino también, el fortalecimiento de habilidades blandas o intangibles.

En esa perspectiva, se discute la necesidad de generar en el Tecnológico, servicios de EC en los que sus contenidos instruyan habilidades importantes por aprender y que su didáctica estructure tareas y actividades que contribuyan a desarrollar el pensamiento creativo e innovador para responder a situaciones desconocidas e inescrutables. Como lo comentan Sergeeva et al., (2019), el mercado laboral actual demanda que los nuevos profesionistas dominen habilidades como el trabajo en equipo, comunicación, capacidad analítica e innovadora para enfrentar los desafíos de forma dinámica.

En ese sentido, es imperante desarrollar innovación educativa que, como lo comentan Aguirre et al. (2022), se materialice con el entrenamiento continuo del personal de una institución para adaptarse y responder a las necesidades actuales de sus estudiantes y la sociedad. Esta aportación, podrá cumplirse en el Tecnológico si los servicios de EC se orientan a proporcionar conocimientos técnicos actualizados de cada carrera que ofrece; pero también, a ofrecer servicios que promuevan el desarrollo de habilidades blandas para enriquecer las actitudes y comportamientos de los interesados, para desempeñarse competitivamente en los entornos actuales.

La reflexión anterior, partió de los hallazgos obtenidos respecto a un sector de los participantes que están interesados en desarrollar competencias para el trabajo. Sobre este asunto, es importante que los servicios de EC en el Tecnológico tengan una orientación a reducir la brecha entre el nivel de competencias solicitado por los empleadores y el nivel que realmente manifiestan, tanto los estudiantes, como los recién egresados. Syzdykova et al. (2022) consideran esta situación como uno de los problemas actuales que enfrentan los jóvenes profesionales además de la ausencia de experiencia para ser aceptados en un trabajo.

En conclusión, este trabajo permitió obtener datos importantes desde la perspectiva de algunos estudiantes del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco como parte de un diagnóstico que contribuye a establecer las bases para iniciar un programa estructurado de EC en los que sus servicios de contenido, tengan la asertividad pertinente para lograr un resultado significativo para la comunidad estudiantil, egresados y público en general interesados en actualizar, complementar o fortalecer sus capacidades para encarar los nuevos desafíos que se presentan en el mercado laboral.

Así entonces, se lograron los propósitos determinados para este estudio, como se mostró en estos contenidos del trabajo, se analizó el interés de este sector participante en recibir educación extensiva en su proceso de formación profesional. Las respuestas fueron favorables, y más, en quienes ya se encuentran en los primeros acercamientos con el mercado laboral. Por lo que dieron luz para diseñar las condiciones factibles que pueden atraer y facilitar la participación en algún servicio de EC que les proporcione una mejor preparación profesional.

De igual manera, se pudieron identificar las áreas de conocimiento en los que se ven vulnerables ante el entorno laboral después de la crisis sanitaria. Su principal preocupación se limita a perfeccionarse en temáticas técnicas acorde a su carrera profesional, algunos aspectos de habilidad en el idioma inglés y emprendimiento. Pero se evidenció que carecen de interés por atender el desarrollo de habilidades blandas que se convierten en una de las principales prioridades que las organizaciones demandan actualmente en los escenarios de cambio.

Con este hallazgo, se fortalece la idea de crear programas de EC que orienten y sensibilicen sobre la importancia de enriquecer sus capacidades técnicas, pero también, de desarrollar y experimentar las habilidades blandas que requieren ejecutar para cumplir con las expectativas competitivas que demanda actualmente el mercado laboral.

Este trabajo identificó información que podrá ser complementada desde el análisis de otras perspectivas como de los egresados, empleadores y público en general, quienes enriquecerán las ideas que podrán ser factibles para materializar la EC como programa institucional en el Tecnológico. Por lo tanto, se puede visualizar para un trabajo futuro

contrastar cada perspectiva de opinión y concluir con mayor base cognitiva los fundamentos y requisitos necesarios para construir un programa de EC sostenible y competitivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, T., Aperribai, L., Cortabarría, L., Verche, E. y, Borges, Á. (2020). Challenges for Teachers' and Students' Digital Abilities: A Mixed Methods Design Study. *Sustainability*, 14(4729), 1–10. <https://doi.org/10.3390/su14084729>
- Álvarez, E., Menéndez, L., Álvarez, M.M. y, Arreguit, X. (2022). Educación continua como derecho universal para adaptarse a un entorno laboral en cambio acelerado. *Revista Derechos Humanos y Educación*, (5), 45–67. <https://bit.ly/3QVivrq>
- Baran, B.E. y Woznyj, H.M. (2020). Managing VUCA: The human dynamics of agility. *Organizational Dynamics*, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100787>.
- Bundtzen, H. y Hinrichs, G. (2021). The link between organizational agility and VUCA—An agile assessment model. *SocioEconomic Challenges*, 5(1), 35–43. [https://doi.org/10.21272/sec.5\(1\).35-43.2021](https://doi.org/10.21272/sec.5(1).35-43.2021)
- Cantú, P. C. (2022). La educación continua como agente para la mejora profesional y competitividad en México. *Revista electrónica calidad en la educación superior*, 13(1), 74–95. <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v13i1.2994>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19), Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, mayo 2020. <https://bit.ly/3TcqDI7>
- Feijó, I.C. y Patricio, M. (2014). Educación permanente y continua en una perspectiva de integridad del ser. *Alteridad. Revista de Educación*, 9(2), 142–150. <http://dx.doi.org/10.17163.alt.v9n2.2014.05>
- Fernández, J.A. (2021). La educación continua: motor de desarrollo para las profesiones. *RD-ICUAP*, 7(21), 92–99. <https://bit.ly/3cojldr>
- Mariño, R., Barreira, E.M., Rego, L. e, Irmscher, M. (2021). La formación inicial y continua del cuerpo docente de FP: satisfacción y competencia percibida en tiempos de crisis. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(2), 193–209. <https://doi.org/10.6018/reifop.470391/>
- Mármol, M., Polanco, N., Díaz, B., y Vázquez, H. (2022). Pertinencia de los programas de educación continua durante el COVID-19. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 18(52), 22–36. <http://doi.org/10.5281/zenodo.6371690>

- Martínez, O.A., Rodríguez, M. y. García, W. (2018). Educación Continua de la UNAE: Un modelo que aporta a la Transformación Educativa del Ecuador. *Revista Scientific*, 3(8), 159–180. <https://doi.org/10.29394/Scientific>
- Meléndez, C.F. y Flores, L.D. (2018). Educación continua, gestor del aprendizaje y conocimiento en la educación superior. *3C TIC. Cuadernos de desarrollo aplicados a las TIC*, 7(4), 76–97. <http://dx.doi.org/10.17993/3ctic.2018.62.76-97>
- Moskovtseva, L., Mitrofanova, O. y, Zhuravleva, O. (junio, 2021). *Trends in the development of continuing education: A regional aspect* [Presentación de paper] 1st International Conference on Technology Enhanced Learning in Higher Education (TELE 2021), Lipetsk, Russian Federation. <http://doi.org/10.1109/TELE52840.2021.9482569>
- Novitasari, D., Yuwono, T., Cahyono, Y., Asbari, M. y, Sajudin. M. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning, and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(6), 2927–2952. <https://bit.ly/3AFtTOI>
- Sergeeva, M. G., Serebrennikova, A. V., Nikolaeva, M. V., Suslennikova, E. E., Bondarenko, N. G., Shumeyko, A. A. (2019). Development of university teacher's innovative culture. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 20–25. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.743>
- Syzdykova, M. B., Bimakhanov, T. D., Fursova, V. V., Makhambetova, M. A. y, Abikenov, Z. O. (2022). Position of higher education system graduates in the labor market: search for new opportunities. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(3), 50–59. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0067>
- Zhuravlev, P.V., Poltarykhin, A.L., Alkhimenko, O.N. y, Kuksova, O.D. (2018). Human capital and its efficiency in the knowledge economy: the role of continuing education. *Revista Espacios*, 39(46), 34–41. <https://bit.ly/3e1fYtt>