



Octubre 2016 - ISSN: 1989-4155

EDUCACIÓN CONTINUA: EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS BASADAS EN COMPETENCIAS LABORALES

Ing. Álvaro Leonidas Rivera Guerrero, Esp.¹

Ing. Mesías Heriberto Pilco Parra, MAE²

Ing. Jeovanny Chancay Quimis, MBA³

CPA. Marco Antonio Suriaga Sánchez, MBA⁴

Ing. Franklin Raúl López Vera, MBA⁵

Facultad de Ciencias Administrativas - Universidad de Guayaquil

Guayaquil - Ecuador

mesiaspp14@hotmail.com, ariveraguerrero@gmail.com, geovachancay@gmail.com, marco_suriaga@hotmail.com,

franklin.lopezver@ug.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Álvaro Leonidas Rivera Guerrero, Mesías Heriberto Pilco Parra, Jeovanny Chancay Quimis, Marco Antonio Suriaga Sánchez y Franklin Raúl López Vera (2016): "Educación continua: empleabilidad de las personas basadas en competencias laborales", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (octubre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/10/empleabilidad.html>

¹ Ingeniero Comercial en Recursos Humanos, Docente FCA. UG, Especialista en Administración Pública.

² Ingeniero Comercial, Docente titular, Director de Bienestar Estudiantil, Master en Adm. de Empresas en Marketing y RRHH

³ Ingeniero Comercial, Docente titular, Director de Nivelación FCA-UG, Master en Adm. de Empresas en Marketing y RRHH.

⁴ Contador Público Autorizado, Docente titular, Magister en Tributación y en Adm. de Empresas en Marketing y RRHH.

⁵ Ingeniero Comercial, Docente titular, Master en Adm. de Empresas en Marketing y RRHH

Resumen

En este trabajo se hace una valoración crítica de las principales clasificaciones de materias utilizadas actualmente en Economía (Clasificación Decimal Universal (CDU) y clasificación del Journal of Economic Literature (JEL)), la Educación Continua es un recurso permanente para el desarrollo organizacional de empresas e instituciones públicas y privadas, así como para todos quienes quieran capacitarse y superarse.

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo abarcando conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

La dinámica del mundo moderno obliga a las instituciones y empresas a responder con rapidez y asertividad a los retos y oportunidades que se presentan día a día. Contar con personas que tengan los conocimientos necesarios para superar dichos retos, se ha convertido en un factor clave para su desarrollo y crecimiento. Hoy en día el mercado laboral es cada vez más competitivo y sólo aquellos que cuenten con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias serán los líderes que tomarán las decisiones del mañana.

Cada día es más necesario, para las organizaciones, ejecutar los procesos de gestión humana bajo el enfoque de competencias laborables, dado que, esta nueva apuesta y forma de gestionar el talento, responde de manera pertinente resolver el requerimiento ineludible de alinear los desempeños de las personas con los propósitos y las estrategias corporativas.

Palabras Claves: *Empleabilidad, Competencias Laborables, Demanda Laboral, Desarrollo Organizacional.*

Clasificación JEL: *I21, I23, M1*

Abstrac

This paper presents a critical assessment of the major classifications of materials currently used in Economics (Universal Decimal Classification (UDC) and classification of the Journal of Economic Literature (JEL)) Continuing Education is a permanent resource for organizational development business is and public and private institutions, as well as for all those who want to train and overcome.

Job competition is the ability to successfully meet complex demands or perform an activity or task, according to performance criteria defined by the company or productive sector encompassing knowledge (Knowledge), attitudes (Saber Ser) and skills (skills) of An individual.

The dynamics of the modern world requires institutions and companies to respond quickly and assertiveness to the challenges and opportunities that arise daily. Have people who have the knowledge needed to overcome these challenges, it has become a key factor for their development and growth. Today the labor market is increasingly competitive and only those who have the knowledge, skills and attitudes needed are the leaders who will make decisions tomorrow.

It is increasingly necessary for organizations to execute the processes of human management under the competence approach working, since this new bet and how to manage talent, respond pertinently solve the inescapable requirement to align the performance of the people with the purposes and corporate strategies.

Keywords: Employability Skills Weekdays, Labor Demand, Organizational Development.

JEL classification: I21, I23, M1

Introducción

El presente documento tiene como finalidad apoyar a la educación en lo relacionado con los aspectos conceptuales de las competencias, con énfasis en las laborales generales, que son, actualmente, la base para lograr el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las

personas, analizando el concepto de competencia; posteriormente las definiciones y características de las competencias básicas, ciudadanas y laborales; para establecer la diferencia entre las laborales generales y específicas, lo que permite, finalmente, mostrar algunas posibles formas para trabajarlas tanto en el contexto educativo como en el ámbito productivo.

De acuerdo al Artículo 28 de la Constitución de la República del Ecuador publicado el 20 de octubre del 2008 en el R. O. N° 449; 24 de la Ley Orgánica de Educación, se establece lo siguiente:

“Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.” (CONSTITUCIÓN, 2008)

El empleo puede definirse como una situación dicotómica que separa a los trabajadores entre ocupados y desempleados. Estar empleado es tener un trabajo; tener empleabilidad implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional.

El empleo y la obtención de un empleo era el fin perseguido en las sociedades industriales, en unos entornos de trabajo estables primaba la figura del empleo “para toda la vida”. El acceso a los títulos universitarios estaba restringido a las élites y permitía el ingreso en las escalas superiores de las empresas, administraciones públicas y el ejercicio de las profesiones liberales. La posesión de un título reflejaba por sí sola la competencia técnica de los individuos. (Carlos Oliván Villobas., 2013)

La educación continua constituye todavía el único tratamiento conocido para la obsolescencia progresiva de la competencia profesional, síndrome de extensión universal con muchas formas subclínicas que a menudo pasan inadvertidas. Lo que percibimos del problema es solo el pico del clásico iceberg. Tiene varias sinonimias tales como "ignorancia continua", "degradación del conocimiento" y "obsolescencia rápida" (2,3).

A pesar de ser antigua, la educación continua no ha sido siempre eficaz para prevenir o curar. El hecho de que se discuta aquí sugiere que admitimos la posibilidad de introducir innovaciones y cambios para mejorar su calidad, vale decir, su eficacia, eficiencia y pertinencia.

El enfoque de competencia laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

La educación orientada por el concepto de competencia laboral ha implicado para los distintos países iniciar procesos de reforma de sus sistemas de educación y capacitación; para las empresas, modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores, adecuándolas a los cambios en la organización de la producción; y para el individuo, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo.

Hoy se reconoce que el aprendizaje ocurre en diversos ámbitos y en distintas formas y circunstancias, por lo que se trata de un proceso dinámico e inherente a la naturaleza humana y que se desarrolla a lo largo de toda la vida del individuo. Esto plantea el reto de identificar y aplicar nuevos mecanismos que faciliten y fortalezcan la vinculación entre educación y trabajo, espacios inmediatos en los que el hombre aprende y se desarrolla, tanto para actuar en el medio laboral como para desenvolverse en los diferentes ámbitos en los que participa: la familia y la sociedad en general. Por ello, resulta cada vez más necesario fomentar una cultura en la educación continua

para toda la vida, que sea flexible, de calidad y pertinente a las necesidades del individuo, y en la que se reconozcan socialmente los aprendizajes adquiridos por distintos medios.

Justificación

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Se fundamenta y opera como consecuencia del avance vertiginoso de la información, de la evolución acelerada de la ciencia y la tecnología, del desarrollo del comercio internacional que abre las fronteras para un crecimiento económico y su competitividad a nivel global, de la reducción progresiva de vigencia de los conocimientos impartidos en la educación formal, del crecimiento del número promedio de cambios de área de ocupación durante la vida laboral y del aumento de la polifuncionalidad en los conocimientos.

La Educación Continua dentro de las Empresas o Instituciones Privados y Públicos, ofrecen una constante actualización de conocimientos, destrezas y habilidades para enfrentar los retos de ese

avance, con recursos humanos de alto nivel profesional, que sean capaces de guiar a las organizaciones en medio de un mercado altamente competitivo.

Se constituye para dar una respuesta efectiva e inmediata a las necesidades o requerimientos específicos de las empresas tanto Públicas como Privadas del país y de los individuos; aportando a la consecución de los objetivos y metas organizacionales y personales para lograr mayores niveles de eficiencia, productividad y mejora de las condiciones de vida; bajo parámetros de excelencia académica.

Objetivo General

El objetivo general de esta investigación es que la EDUCACIÓN CONTINUA plantea a través de la EMPLEABILIDAD DE PERSONAS BASADAS EN COMPETENCIAS LABORALES para su ingreso en base a las necesidades que requieren las empresas o instituciones públicas o privadas.

La Educación Continua no solo prepara a ciudadanos para conseguir un trabajo sino también a estudiantes para ingresar a las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador.

Desarrollo

Las competencias suponen una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que capacitarán a un titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado.

Tipos de competencias:

- **Competencias genéricas o transversales;** transferibles a una gran variedad de funciones y tareas. No van unidas a ninguna disciplina sino que se pueden aplicar a una variedad de áreas de materias y situaciones (trabajo en equipo, liderazgo,...)
- **Competencias básicas:** son las que capacitan y habilitan al estudiante para integrarse con éxito en la vida laboral y social (idiomas, nuevas tecnologías,...)
- **Competencias específicas:** aquellas propias de la titulación, especialización y perfil laboral para las que se prepara al estudiante.

Los estudiantes de la Universidad de Guayaquil han estado bien valorados por su importante nivel de conocimientos teóricos, pero no así por la adquisición del resto de competencias que deben acompañar a la formación universitaria. Las nuevas metodologías docentes que se busca impulsar, tratan de mejorar la adquisición de competencias básicas y transversales entre los estudiantes, que han sido tradicionalmente una de las principales debilidades detectadas en estudiantes de la Universidad de Guayaquil.

Es en esta nueva sociedad del conocimiento en la que adquiere sentido el nuevo concepto de empleabilidad, definida por (Hillage, J. y Pollard, E., 1998) como la “capacidad individual para obtener un empleo inicial, mantenerlo, moverse entre puestos en la misma organización, obtener un nuevo empleo si se requiere e, idealmente, garantizar un trabajo adecuado.”

Esta empleabilidad no es un producto, sino que se trata de un proceso en el que adquiere una relevancia primordial el proceso formativo. Este proceso formativo debe ser visto como una inversión en capital humano, tanto desde la perspectiva individual como colectiva. Por tanto la sociedad actual requiere de una continua inversión tanto de los individuos y sociedades en factores que incrementen la empleabilidad y faciliten por tanto las transiciones de los individuos en un mercado laboral cambiante.

La Educación Continua (Continuing Education Courses) consiste en una variedad de cursos diseñados para el entrenamiento y desarrollo ocupacional, el desarrollo de habilidades y la actualización académica de adultos. La educación continua tiene como objetivo proporcionar más oportunidades educativas con el fin de promover el aprendizaje continuo que ayude a los adultos alcanzar sus metas profesionales u ocupacionales. Esta educación se enfoca en el desarrollo de programas para adultos basados en las necesidades particulares de una determinada comunidad. Algunos cursos o programas son ofrecidos bajo la petición de miembros de la comunidad u otras organizaciones. (www.cfnc.org, s.f.)

La Educación Continua es la actividad docente universitaria cuya misión es vincularse con el medio vía programas de formación y capacitación educando de por vida a personas (licenciados, profesionales y no profesionales) que desean o requieran profundizar, mantenerse al día en los

conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a su disciplina, o bien quieren extender su conocimiento hacia áreas complementarias, acceder al manejo de nuevos procedimientos y/o tecnologías, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral o bien crecer en su desarrollo personal o espiritual.

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.
(Bogotá, 1999)

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Contar con competencias básicas, ciudadanas y laborales facilita a los jóvenes construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vida y la de sus familias. (OEI.ES, 2016)

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo” (Mertens, L., 2000)

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. Así, una persona es competente cuando:

- *Sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas.*
- *Realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.*

Hoy las instituciones de formación profesional encuentran en el aprendizaje permanente un nuevo paradigma para su trabajo que está impulsado un nuevo ciclo de transformaciones. En efecto, antes se podía medir el accionar formativo por el número de cursos abiertos y de cupos ofrecidos para participantes que, con pocas excepciones, no retornaban jamás. Ahora se debe abrir la puerta para opciones de reingreso, actualización, perfeccionamiento, articulación con la educación formal y reconocimiento de las certificaciones en el mercado de trabajo. Y todas ellas deben apuntar a la alta calidad tanto para aportar al incremento de la competitividad en un mundo de productos y tecnologías cambiantes, rápida obsolescencia de los conocimientos y valorización de los aprendizajes logrados en los diversos ámbitos de actuación de las personas como para servir de instrumentos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales, prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación.

Los desafíos que el aprendizaje permanente plantea ahora refieren al establecimiento de mecanismos de articulación (abiertos y flexibles) entre la capacitación, la formación profesional y técnica, la educación técnica y los programas de educación superior así como con la creación y disponibilidad de diversos regímenes de programas (dedicación completa, parcial, enseñanza a distancia), permisos y facilidades para la formación de personas que trabajan. Para responder a

estos desafíos, se necesita igualmente de formación permanente para el personal orientador, docente y administrativo para que pueda desarrollar los materiales y estrategias didácticas acordes a las nuevas modalidades educativas y a las posibilidades que brinda el aprendizaje a lo largo de la vida. (Irigoín & Vargas, 2002)

Por otro lado, en el ámbito nacional, la apuesta al aprendizaje permanente implica incrementar la difusión de información sobre los programas existentes y la adopción de medidas con la participación de asociaciones de empleadores, asociaciones profesionales, educadores y otros interlocutores sociales relevantes teniendo presente que no existe ningún modelo universal de inversiones en formación. Las medidas para la promoción de la educación y el aprendizaje permanentes constituyen una cuestión de diálogo social para, mediante acuerdos colectivos, convenios bipartitos y tripartitos, negociaciones entre educación y formación,, etc., ir estableciendo la gestión de recursos, la creación de mecanismos de reconocimiento de competencias y niveles que permitan la navegabilidad entre sistemas - los marcos de cualificaciones- los acuerdos sobre gestión de la calidad de los nuevos sistemas y el logro de objetivos de equidad.

El aprendizaje permanente se instala como meta, viene de la mano del desarrollo del enfoque de competencias laborales y de la creciente centralidad de la formación para la empleabilidad.

A lo largo del continente se han implementado de una u otra forma, nuevos programas o actualizaciones a los ya existentes que se centran en desarrollar capacidades productivas y sociales verificables en el contexto laboral, más allá de la preocupación por la mera transferencia de conocimientos o el adiestramiento en habilidades. En el proceso de construcción de la noción de competencia laboral se fueron desarrollando diferentes definiciones pero la Recomendación 195 al sistematizarla como "los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico" instaló una plena coincidencia en su conceptualización, más allá de matices del término. (Guzmán & Irigoín, 2000)

Sólo con un "equipaje" de esta naturaleza parece posible abordar los desafíos actuales de generación y conservación de un trabajo decente.; además, resulta especialmente necesario para rescatar a los sectores más desmunidos económica y socialmente. Esta conceptualización de la

empleabilidad y la ciudadanía es particularmente pertinente para el diseño y la gestión de la formación para la economía informal, las MYPE y los grupos vulnerables. En estos ámbitos, el protagonismo del sujeto debe ser abordado y fortalecido para que se torne capaz de identificar oportunidades y de gestionar sus propias salidas laborales, ya sea mediante el empleo independiente, microempresarial o en aquellas actividades que pueden resultar competitivas pese a su limitado nivel de apropiación tecnológica. Este tipo de orientaciones conducen a sostener que si bien las políticas de formación y de apoyo al empleo no pueden por sí solas generar empleo, pueden y deben apoyar a las personas para que se transformen en detectoras y constructoras de oportunidades, de proyectos de mejora de su empleabilidad

Mejorar la empleabilidad y la ciudadanía requiere poner el foco de atención en un sujeto situado y condicionado por su género, su raza, su entorno económico y cultural, su edad, etc. y desarrollar metodologías y estrategias para que pueda cambiar y mejorar su situación de partida.

Esto conduce a que todas las dimensiones de la política y de las prácticas formativas sean revisadas y pensadas desde su aporte y responsabilidad para el logro de una formación de calidad para la mejora de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad empresarial.

A ello se apunta desde este modelo de referencia al proponer que el aprendizaje permanente, la formación por competencias, para la empleabilidad y la ciudadanía atraviesen la definición de los contenidos, las metodologías, la construcción global de la oferta formativa y la misma práctica institucional.

Marco Legal

*La Educación Continua en el Ecuador está sujeta a la siguiente normativa: Según (LOES, 2010), en el **Art. 17.- De los programas y cursos de vinculación con la sociedad.**- El Reglamento de Régimen Académico normará lo relacionado con los programas y cursos de vinculación con la sociedad así como los cursos de educación continua, tomando en cuenta las características de la institución de educación superior, sus carreras y programas y las necesidades del desarrollo*

*nacional, regional y local, en el **Art. 125.- Programas y cursos de vinculación con la sociedad.-***

*Las instituciones del Sistema de Educación Superior realizarán programas y cursos de vinculación con la sociedad guiados por el personal académico. Para ser estudiante de los mismos no hará falta cumplir los requisitos del estudiante regular y el **Art. 127.- Otros programas de estudio.-** Las universidades y escuelas politécnicas podrán realizar en el marco de la vinculación con la colectividad, cursos de educación continua y expedir los correspondientes certificados. Los estudios que se realicen en esos programas no podrán ser tomados en cuenta para las titulaciones oficiales de grado y posgrado que se regulan en los artículos precedentes.*

*Según (CES, 2013), en el **Art. 81.- Educación continua.-** La educación continua hace referencia a procesos de capacitación y actualización en competencias específicas, desarrollados en el marco de la democratización del conocimiento, que no conducen a una titulación de educación superior. A los asistentes a los cursos de educación continua que aprueben la oferta académica correspondiente, se les entregará la respectiva certificación, **Artículo 82.- Vinculación con la sociedad y educación continua.-** La vinculación con la sociedad hace referencia a los programas de educación continua, investigación y desarrollo, y gestión académica, en tanto respondan, a través de proyectos específicos, a las necesidades del desarrollo local, regional y nacional.*

*Las instituciones de educación superior deberán crear obligatoriamente instancias institucionales específicas para planificar y coordinar la vinculación con la sociedad, a fin de generar proyectos de interés público, **Artículo 83.- Certificación de la educación continua.-** Los cursos de educación continua podrán ser certificados por las IES que los impartan. Estos cursos no podrán ser tomados en cuenta para las titulaciones oficiales de la educación superior en el Ecuador. El CEAACES evaluará, de forma general, la organización y calidad académica de la oferta de educación continua de las Universidades, Escuelas Politécnicas e Institutos Técnicos y Tecnológicos Superiores, **Artículo 85.- Educación continua avanzada.-** La educación continua avanzada hace referencia a cursos de actualización y perfeccionamiento dirigidos a profesionales. Responde a una planificación académica-metodológica y deberá ser conducida por expertos en el campo de conocimiento respectivo, **Art.113** señala que “La educación continua comprende los programas de educación permanente, como cursos, seminarios y demás programas académicos destinados a la*

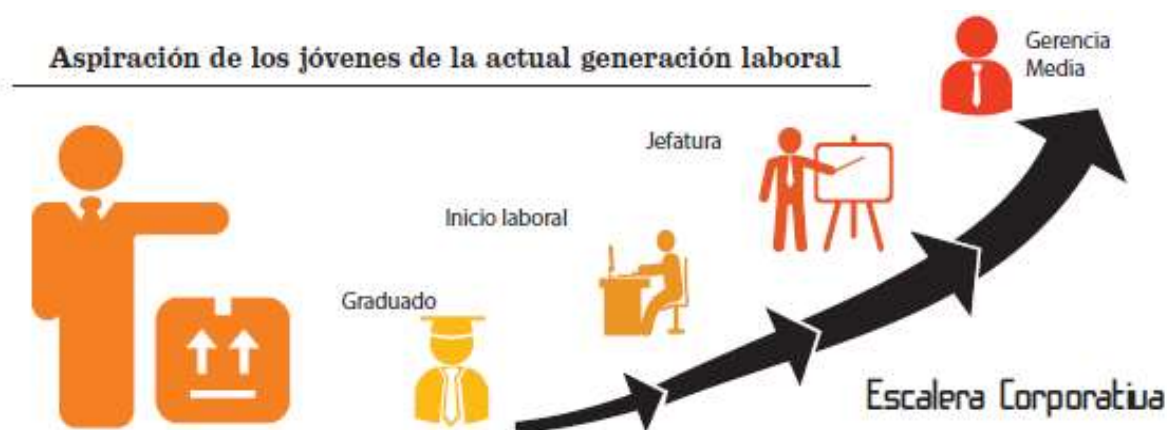
difusión de los conocimientos, a la actualización o profundización de los mismos, al intercambio de experiencias y a las actividades de servicio tendientes a satisfacer los requerimientos institucionales y de la sociedad. Los certificados que se confieren por la aprobación de los cursos no otorgan créditos en ninguno de los niveles de formación: técnico superior, tercero o cuarto. Las instituciones de educación superior deberán garantizar la regulación y puesta en práctica de dichos programas, para lo cual contarán con una unidad responsable” y en el **Art 116** añade que “Los participantes tendrán derecho a un Certificado de Aprobación, siempre que superen el 70% de la evaluación del rendimiento académico y hayan asistido al menos a un 80% de la duración. Para otorgar un Certificado de Asistencia es necesario haber atendido al menos al 80% del total de las horas de duración. Los certificados precisarán las fechas de realización del evento académico y la duración en horas”.

Según (CONSTITUCIÓN, 2008), coloca a la capacitación como un derecho ciudadano de acuerdo a lo establecido en el **Art.139.-** “El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo...”, y en el **Art 347**, que establece que es responsabilidad del Estado “Garantizar modalidades formales y no formales de Educación”.

La estimación de las necesidades de educación continua es indispensable para asegurar la adecuación de los programas a las necesidades de cada país, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

Estas necesidades se estiman sobre la base de determinaciones de naturaleza diferente, en tres sujetos distintos, a través de métodos progresivamente complejos que proporcionan información superpuesta que es, por tanto, necesario interpretar y consolidar.

Figura 1



Las necesidades sociales se determinan a nivel de la comunidad y contribuyen a que la educación continua sea congruente con las características del contexto social, político, económico y epidemiológico correspondiente; las necesidades administrativas reflejan los requerimientos del sistema de salud de una fuerza laboral de magnitud y competencia adecuadas para dispensar y administrar eficientemente servicios de determinada cantidad y calidad; las necesidades individuales indican las aspiraciones y expectativas de las diferentes ocupaciones de la salud para preservar y ampliar su competencia en determinadas disciplinas. Las necesidades determinadas en estos diferentes sujetos, reflejan diferentes intereses y escala de valores a menudo en conflicto, que deben, por tanto, reconciliarse a través de las transacciones que deben ocurrir en un proceso de programación participativa.

Figura 2

Composición de la población: Total nacional

Durante diciembre 2015 a nivel nacional se tiene:

- De la población total, el 69,49% está en edad de trabajar
- El 65,78% de la población en edad de trabajar se encuentra económicamente activa.
- De la población económicamente activa, el 95,23% son personas con empleo.



PET= Población en edad de trabajar, PEA= Población económicamente activa, PEI= Población económicamente inactiva.

FUENTE: (INEC, 2015)

La determinación de necesidades debe permitir a los educadores y planificadores proponer los programas de educación continua que estipulen las diferentes actividades que deben organizarse para satisfacer las necesidades de educación continua, con los recursos que sea factible movilizar dentro de una unidad de tiempo dada. La determinación de necesidades suministra, además, la información básica para apreciar cambios en los niveles de salud, en la calidad y pertinencia del desempeño y en el grado de satisfacción en el trabajo. Lo anterior contribuye a justificar el tiempo, el esfuerzo y el dinero invertido en la educación continua, una tarea importante, aunque ardua y compleja

Se dispone de una amplia variedad de métodos de educación continua, pero solo unos pocos se aplican en la práctica. La diversificación de métodos de enseñanza/aprendizaje no solo hacen la educación continua más interesante, sino también más flexible y congruente con las características y expectativas de los participantes, sobre todo con las distintas maneras y ritmo de aprender de los diferentes individuos. Algunos de los métodos para determinar las necesidades de educación continua constituyen también métodos para llevarla a la práctica.

El trabajador debe desempeñar un papel activo en su aprendizaje, mediante la identificación del tipo de práctica que él espera; debe estimularse para que formule las preguntas pertinentes en relación con los problemas y para que busque las respuestas correctas, discuta los hallazgos, utilice adecuadamente la nueva información y la aplique a la solución de ese problema concreto. Esta es la orientación de la educación hacia la solución de problemas.

Los métodos de educación continua se pueden agrupar según criterios diferentes, por ejemplo, según se apliquen a la educación directa o a la educación a distancia según su adecuación para el uso dentro o fuera del servicio, teniendo en cuenta que los dos grupos se superponen, es decir, no son mutuamente excluyentes.



Una vez capacitado en base a los requerimientos que tienen las empresas o instituciones privadas o públicas, los estudiantes obtienen la debida certificación y recomendación con las empresas para cubrir las vacantes solicitadas.

Figura 4



Metodología

La metodología empleada para el proyecto se basará en los siguientes factores críticos:

Método Analítico

El método analítico toma por punto de partida el conocimiento buscado, y retrocede, suponiendo ordenes de dependencia en los que ese conocimiento está incluido, hasta lograr la conexión con cadenas deductivas que son ya conocidas y evidentes. (Caimi, 2003, pág. 39)

Es el método que será utilizado en el momento del procesamiento de la información que ha sido recopilada durante la investigación del trabajo, la misma que nos permitirá extraer los elementos fundamentales para fundamentación del trabajo.

Método deductivo

“Es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares”. (Bernal, 2006, pág. 56)

Este método será utilizado en la elaboración de las conclusiones que nos permitirá determinar los resultados del proceso de investigación y en las recomendaciones para poder proyectarnos al futuro.

Método Estadístico

“El método estadístico, dentro del método científico, consiste en una serie de pasos para llegar al verdadero conocimiento estadístico”. (García, Ramos, & Ruiz, 2006, pág. 6)

Este método lo utilizamos al momento de recopilar la información para la elaboración de los resultados con la que podemos realizar la tabulación y elaboración de los cuadros estadísticos.

Universo y Muestra

Universo

Se tomó como referencia al azar a 300 estudiantes encuestados de la Universidad de Guayaquil de las diferentes carreras.

Muestra

Tomando en cuenta a 300 estudiantes encuestados de la Universidad de Guayaquil de las diferentes carreras no superan los 100.000 individuos, para determinar su tamaño muestral se empleará la fórmula para la población finita.

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{((e^2(N - 1)) + (Z^2 * P * Q))}$$

Z= Nivel de confianza (1.96)

e= Margen de error (0.05)

p= Probabilidad de éxito (0.5)

q= Probabilidad de fracaso (0.5)

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{1.96^2 * 300 * 0.5 * 0.5}{((0.05^2(300 - 1)) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5))}$$

Tabla #1.- Muestreo

Universo	Población	Muestra
Hombres	100	84
Mujeres	100	84
TOTAL	300	169

Elaborado por: Ing. Álvaro Rivera Guerrero, ESP:

Por ende, la encuesta se la efectuará a 169 300 estudiantes encuestados de la Universidad de Guayaquil de las diferentes carreras.

Resultados

El resultado de los 300 estudiantes encuestados de la Universidad de Guayaquil de las diferentes carreras, nos refleja que tan importante es un Centro de Capacitación Continua acorde a las

necesidades o requerimientos que tienen las empresas o Instituciones de Educación Superior en cuanto a sus competencias laborales.

De las preguntas que se realizaron a los estudiantes encuestados prevale uno de las 10 con mayor énfasis en su respuesta e importancia al responder:

¿Considera usted que los Centros de Capacitación Continua debe tener un vínculo con los requerimientos a las necesidades de la demanda laboral enfocados a sus Competencias Laborales que necesiten las Empresas e Instituciones Privadas o Públicas?

Tabla 2

#	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a	TOTALMENTE DE ACUERDO	125	74%
b	DE ACUERDO	42	19%
c	EN DESACUERDO	0	6%
d	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	1%
TOTAL		169	100%

Gráfico 1



Análisis

De los estudiantes encuestados el 74% están totalmente de acuerdo y el 26% esta acuerdo que los Centros de Capacitación Continua debe tener un vínculo con los requerimientos a las necesidades de la demanda laboral enfocados a sus Competencias Laborales que necesiten las Empresas e Instituciones Privadas o Públicas

Discusión de resultados

Como podemos apreciar en el gráfico 1 de la encuesta que se realizó a los estudiantes de diferentes carreras de la Universidad de Guayaquil, nos refleja que tan valioso es que la Capacitación Continua debe tener un vínculo con los requerimientos a las necesidades de la demanda laboral enfocados a sus competencias laborales que necesiten las empresas e instituciones privadas o públicas.

Haciendo un recuento general de las coincidencias existentes se tiene que las universidades sostienen un perfil de Ingenieros con mayor tendencia a la parte teórica; es decir, las materias impartidas son netamente analíticas y constituyen un gran número dentro de la formación profesional que se brinda.

Sin embargo, todas las universidades pretenden converger a un modelo de profesional con facultades administrativas, impartiendoles las bases elementales para su buen desenvolvimiento en el ámbito de los negocios, aunque se sugiere prestar mayor atención en este punto, puesto que lo que se busca es proyectar una formación completa e integral del profesional, haciéndolo capaz de desenvolverse en cualquier situación laboral.

Conclusión

Las universidades están en una posición clave para adaptar los recientes a avances tecnológicos en las ciencias biomédicas, socioeconómicas, administrativas y del comportamiento a la solución de problemas prioritarios, a través de innovaciones sencillas, no simplistas. La veneración automática de tecnologías muy complejas ha menguado esta posibilidad en el pasado.

La educación continua, no solo enriquece los conocimientos que uno tenga, sino también posibilita un mejor posicionamiento en el mercado laboral. En una sociedad tan competitiva y cambiante

como en la que vivimos, la permanente actualización de los saberes, mejorando la formación personal es clave para no quedar obsoletos. Toda persona, cualquiera sea su oficio o profesión que ejerza, debe, constantemente, ir perfeccionizándose en sus estudios. Más aún, cuando estamos en presencia de una sociedad que cada día se torna más y más competitiva.

Si bien desde siempre es sabida la importancia de seguir, permanentemente, incorporando conocimientos, lo cierto es que la situación actual también obliga y hace imprescindible a ello. La crisis, el desempleo, la competencia por ocupar puestos de empleos, entre otros factores, genera que todos, desde aprendices, empleados y profesionales, sigan transitando por el camino de la enseñanza sin paradas permitidas.

Está claro que el camino de la enseñanza es inmenso, y está en uno, y sus posibilidades, la decisión de seguir recorriéndolo. Pero a no olvidarse!, en una sociedad tan competitiva y con constantes cambios tecnológicos, una permanente actualización de los conocimientos y formación, son puntos claves que debemos considerar para el mercado laboral que venimos observando desde ya hace un tiempo. De otra manera, nuestros conocimientos, rápidamente, quedarán obsoletos, situándonos en una gran desventaja con quienes prosiguen educándose continuamente.

Organizando las responsabilidades de la Educación Continua logra la productividad y competitividad en las operaciones de servicio a través un sistema de servucción.

La Educación Continua establece, diseña y ejecuta planes, proyectos y programas de formación continua y capacitación técnico-profesional, que permitan responder asertivamente a las demandas de la sociedad, por medio de ofertas innovadoras, técnicas y de excelencia académica y de servicio en relación a las plazas de trabajo o cubrir las vacantes de acuerdo a la demanda laboral con relación a sus competencias laborales de las empresas e instituciones privadas y públicas

- Diseñar y ejecutar acciones integrales de difusión y comercialización, a través de procesos de comunicación éticos y efectivos para posicionar la oferta académica de Educación continua de la ESPE dentro de los diez centros de preferencia del mercado y mejorar los niveles de ingresos provenientes de estos servicios.

Referencias bibliográficas

- Bernal, C. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Naucalpan, Edo. de México: Publicaciones Pearson Educación.
- Bogotá, A. M. (1999). Evaluación de competencias. Bogota, Colombia, Bogota.
- Caimi, M. (2003). *DISCURSO DEL MÉTODO: Volúmen 39 of (Clásicos del pensamiento) Colihue Clásica*. Argentina: Ediciones Colihue SRL.
- Carlos Oliván Villobas. (2013). Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón. Técnico de Prospectiva Agencia de Calidad y Prospectiva., (pág. 1). Universitaria de Aragón.
- CES. (2013). Reglamento de Régimen Académico . QUITO.
- CONSTITUCIÓN. (2008). En A. Constituyente. Quito.
- García, J., Ramos, C., & Ruiz, G. (2006). *ESTADÍSTICA EMPRESARIAL. Manuales a 6 euros*. Cádiz: Servicio Publicaciones UCA.
- Guzmán, V., & Irigoin, M. E. (2000). *Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía: documento de base para el diseño curricular*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *"La empleabilidad: el desarrollo de un marco para el análisis de políticas"*. . Londres: Investigación Breve 85, Departamento de Educación y Empleo.
- INEC. (Diciembre de 2015). Obtenido de [www.ecuadorencifras.gob.ec/indicadores Laborales](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/indicadores_Laborales), Diciembre 2015
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Cinterfor: Montevideo.
- LOES. (2010). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. En CES. QUITO.
- Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. www.cinterfor.org.uy.
- OEI.ES. (19 de Octubre de 2016). *COMPETENCIAS LABORALES: BASE PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS BOGOTÁ, D.C., AGOSTO DE 2003*. Obtenido de http://www.oei.es/historico/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf.
- www.cfnc.org. (s.f.). https://www.cfnc.org/static/pdf/home/sc/pdf/Educacion_Continua.pdf.