



Imagen de Freepik

El emprendimiento. Reto de la educación superior ante el mercado laboral global y flexible.

Entrepreneurship. Challenge of higher education in the face of the global and flexible labor market.

Dora María Lladó-Lárraga^{1*}, Jeny Haideé Espinosa-Barajas² y Fernando Leal-Ríos³

RESUMEN

La presente comunicación tiene como propósito presentar un panorama sobre las razones por las que en el contexto actual se hace necesario impulsar una formación emprendedora, especialmente en el estudiantado del nivel superior. La primera parte del escrito presenta cómo las transformaciones económicas, políticas y tecnológicas de las últimas décadas impactan en los mercados de trabajo transformando los procesos laborales y organizativos, formas de organización laboral y productiva interna y externa, mecanismos de contratación y permanencia del personal y servicios. Ello genera demandas a las instituciones de educación superior con relación a la identificación de las competencias demandadas a los profesionistas en el contexto de los mercados de trabajo flexible. Se pone de manifiesto que ante la falta de oportunidades de empleo en este contexto global y ante el continuo tránsito de condición laboral -que va de la dependencia a la independencia o viceversa- en el mercado de trabajo, el emprendimiento comienza a vislumbrarse como una oportunidad para lograr el autoempleo, es decir la propia generación de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Emprendimiento, mercado laboral, educación superior.

ABSTRACT

The purpose of this communication is to present an overview of the reasons why in the current context it is necessary to promote entrepreneurial training, especially in higher education students.

The first part of the paper presents how the economic, political and technological transformations of recent decades impact labor markets, transforming labor and organizational processes, forms of internal and external labor and productive organization, mechanisms for hiring and permanence of personnel and services.

This generates demands on higher education institutions in relation to the identification of the competencies demanded of professionals in the context of flexible labor markets. It's evident that in the face of the lack of employment opportunities in this global context and in the face of the continuous transition of employment status -which goes from dependence to independence or viceversa- in the labor market, entrepreneurship begins to be seen as an opportunity to achieve self-employment, that is, the generation of work itself.

KEYWORDS: Entrepreneurship, labor market, higher education

*Correspondencia: dllado@docentes.uat.edu.mx/Fecha de recepción: 4 de octubre de 2023/Fecha de aceptación: 15 de octubre de 2023/ Fecha de publicación: 30 de noviembre de 2023

¹Universidad, Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Ciencias, Educación y Humanidades. Centro Universitario Victoria, "Lic. Adolfo López Mateos", C.P. 87149, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México. ²Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración Victoria. Centro Universitario Victoria, "Lic. Adolfo López Mateos", C.P. 87149, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México. ³Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Ingeniería y Ciencias. Centro Universitario Victoria, "Lic. Adolfo López Mateos" C.P. 87149, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México.

INTRODUCCIÓN

El presente escrito tiene como propósito presentar un panorama sobre las razones por las que en el contexto actual se hace necesario impulsar una formación emprendedora, especialmente en estudiantes del nivel superior. Para ello, primeramente, se presentan los rasgos que caracterizan el mercado de trabajo tradicional y, enseguida se detalla la evolución de este tipo de mercado hacia un mercado global, flexible y cambiante; donde son notables las tendencias transformadoras, tanto de los contenidos de los trabajos como de las formas de su organización.

Esta transformación ha sido explicada por diversos autores quienes se han dado a la tarea de integrar un conjunto de planteamientos teóricos que, a través de sus investigaciones, evidencian la vinculación existente entre la formación profesional de los individuos y el proceso de su inserción en el mercado laboral.

Diversos estudios han mostrado que la transformación del mundo del trabajo impone nuevos aprendizajes, muchos de ellos transversales a todas las profesiones, entre los cuales destacan los relacionados con el emprendimiento. Sin embargo, la enseñanza de competencias emprendedoras impone retos a las instituciones de educación superior, algunos de los cuales ya se les atiende, sin embargo, existen otros cuya atención aún está pendiente.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA COMPETENCIA EMPRENDEDORA EN LA FLEXIBILIDAD LABORAL

El cuerpo de este escrito va caracterizando el proceso de evolución que se ha venido presentando en el mercado de trabajo, haciendo especial énfasis en los cambios suscitados de la década de los noventa a la actualidad. Asimismo, pone de manifiesto el conjunto de explicaciones que, a la luz de algunos planteamientos teóricos, han dado los investigadores del campo desde la economía de la educación. Finalmente, se detallan las características de un mercado de trabajo global y flexible y cómo, en este contexto de transformaciones, los requerimientos

de formación profesional van demandando un conjunto de nuevas competencias que les permitan garantizar una más pronta inserción laboral o la permanencia en los empleos.

Destaca de manera particular, cómo en el conjunto de competencias genéricas, indispensables y útiles en toda la vida de los sujetos, es la competencia emprendedora la que se constituye en el elemento clave para insertarse, moverse y/o mantenerse o crear oportunidades de empleo en los mercados de trabajo flexibles.

La obsolescencia del trabajo tradicional

El ámbito laboral ha tenido un cambio sustancial al pasar del modelo fordista-taylorista de producción, al modelo económico de la tecnología-globalización, la economía informacional y la desregulación de los mercados. Ya no es la industria textil, la infraestructura física, el capital o la electrónica sólo lo relevante en las organizaciones laborales, ahora la materia prima es el conocimiento útil y hay que poseerlo para estar en posibilidades de competir.

La formación de profesionistas competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy en día una misión de la educación superior. González et al. (2008) señalan que cada día la sociedad demanda la formación de profesionales capaces de resolver no sólo con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también de lograr un desempeño ético y responsable.

La globalización, la disminución de los costos de las comunicaciones y del transporte, la incorporación de las tecnologías de información y comunicación en la organización de la actividad económica e industrial, la apertura de las fronteras políticas son algunos de los factores, que en su conjunto, han favorecido el establecimiento de un mercado global, en el que las competencias cognitivas, instrumentales e interpersonales de los profesionistas cambian en un periodo de tiempo mucho menor, volviendo obsoletas las profesiones y en el que las condiciones de trabajo tales como la inserción, movilidad y permanencia se vuelven menos pre-

decibles y cambiantes aún entre sectores, giros productivos y tamaños de los centros de trabajo.

Las transformaciones económicas, políticas y tecnológicas de las últimas décadas han ocasionado fuertes repercusiones en los mercados de trabajo de todo el mundo. Factores tales como el cambio tecnológico -que flexibiliza los procesos organizacionales y productivos- y la adopción de estrategias empresariales en respuesta al cambio de contexto, tienden a diversificar las ocupaciones, sus funciones y mecanismos de trabajo y los procesos de comunicación.

Algunas explicaciones teóricas entorno al vínculo educación y trabajo

Teóricamente, el tema de la relación entre la educación y el trabajo -por lo que corresponde a inserción laboral, ubicación en el mercado de trabajo y nivel salarial- y el tema de la pertinencia de la formación profesional, con relación a los requerimientos del mercado laboral, ha sido explicado desde los años 50's, a través de algunos enfoques teóricos que plantean dos posturas: una en la que se considera que la educación es garantía para encontrar un trabajo, mayor productividad, salarios elevados, lograr movilidad social ascendente e impactar así en el crecimiento económico (teoría del capital humano, Carnoy, 1982) y la otra postura, que Navarro (2000) ha denominado "interpretaciones emergentes" (teorías de la fila, de la devaluación de los certificados y del bien posicional, segmentación de mercados) y que surge del cuestionamiento a los supuestos de la teoría del capital humano.

Carnoy (1982) y otro grupo de estudiosos como Muñoz (1982 y 1985), Ibarrola (1982), Riquelme (1982), Gómez y Munguía (1987) y Lorey (1993) plantearon la complejidad de las relaciones entre la educación y el trabajo, así como las condicionantes y factores que han intervenido para que la educación tenga cierto impacto en el desarrollo de las sociedades. En sus investigaciones -a partir de los planteamientos teóricos denominados emergentes- intentan explicar el papel que ha jugado la educación, y en particular la educación superior, en la inserción laboral de los profesionistas. Estas interpretaciones esta-

blecen que la educación no es el único medio que garantiza la inserción laboral y el crecimiento económico, sino que, hay otros factores no escolares que permean las relaciones entre el mundo de la escuela y el mundo del trabajo.

Lo anterior pone de manifiesto que los planteamientos teóricos que han explicado las relaciones entre la educación y el trabajo establecen la necesidad de que los individuos en el proceso de inserción laboral cuenten con un conjunto de factores escolares y no escolares, que han sido definidos como requisitos por los empleadores; sin embargo las transformaciones de los mercados laborales (en sus procesos laborales y organizativos), demandan que las instituciones de educación superior logren identificar las competencias (profesionales o no) que son demandadas a los profesionistas en el contexto de los mercados de trabajo flexible, contribuyendo con ello al establecimiento de nuevas explicaciones sobre las relaciones entre la educación y el trabajo.

La transformación del mundo del trabajo. Características de un mercado laboral global y flexible

Las nuevas relaciones en la producción, circulación y distribución del trabajo configuran una economía internacional más competitiva y una transformación en la estructura de los mercados en cuanto a su organización y contenido del trabajo.

Carnoy et al. (1997) señalan que al cambiar los mercados de trabajo cambian los tipos de empleo, la organización de los trabajos, las formas de acceso de los profesionistas y las competencias requeridas en los mismos. Cada vez se reducen más las oportunidades de encontrar un trabajo de tiempo completo, con ocupaciones claramente definidas y modelos de carrera que sobrepasan el ciclo de vida advirtiéndose así la transición hacia la flexibilización en el empleo.

De acuerdo a las posturas de estos autores, hablar de flexibilidad laboral implica pensar en empleos de contingencia, caracterizados por tener horas de trabajo variable, cambios de tra-

bajo, trabajos inestables; contratos de trabajo no estandarizados (se incluyen trabajadores temporales, trabajadores de tiempo parcial, autoempleo y trabajadores empleadores en negocios que ofrecen servicios); y, derivado de ello, se ven modificadas las trayectorias laborales de los profesionistas quienes en su paso por las organizaciones van transitando de la dependencia a la independencia laboral; de la independencia a la dependencia laboral; o bien, de empleos itinerantes hasta el desempleo.

Asimismo, la flexibilidad laboral también incluye los servicios de ayuda temporal, los cuales son caracterizados por un tipo de agencias de servicios de ayuda temporal, también llamados servicios terciarios, que surgen para proporcionar cualquier servicio a una empresa constituida formalmente, la cual ha dejado de contratar un empleado que le realice funciones específicas en la organización con lo que, al contratarlo y formar parte de la misma, se hace acreedor a un conjunto de prestaciones; y que, que en la actualidad al subcontratar el servicio con un tercero, se desobliga de tener que pagar prestaciones a un empleado, y solo se limita a pagar el servicio que le brinda temporalmente la agencia temporal. Este tipo de empresas, agencias o firmas han proporcionado servicios de recursos humanos, desde directivos, administradores, manuales, servicios contables, laborales, informáticos, de mantenimiento, seguridad, sin que estas organizaciones laborales tengan compromisos en cuanto a prestaciones para con los profesionistas que trabajan subcontratados y proporcionan algún tipo de servicio a las organizaciones.

A su vez, Carnoy et al. (1997) detallan algunos rasgos relativos a la flexibilidad laboral tales como:

- La introducción de las tecnologías de la información y comunicación lo que provoca cambios en la organización, tanto interna como externa, de las empresas; se promueve la interconexión de organizaciones, departamentos, personas ubicadas local o distantemente;

- Se advierten nuevas jerarquías de trabajo, dado que las organizaciones laborales han reducido su tamaño;
- Se encuentran nuevas formas de organización del trabajo al procurar la movilidad interna del trabajador entre áreas diferentes de la misma organización en función de sus conocimientos y de acuerdo con la coyuntura;
- Se identifica una nueva cultura del trabajo caracterizada por la integración en red de las empresas, la división de las tareas entre subsidiarias, por lo que se propicia la producción y el trabajo en equipos ubicados distantemente; de esto deriva la presencia de mercados internacionales e interconectados en los que se advierten plantas proveedoras y subcontratistas de diversa nacionalidad vinculadas con la cadena productiva de la empresa;
- Se encuentran cambios en los tipos de contratación y condiciones de trabajo de los trabajadores y, por ende, estos nuevos trabajadores se caracterizan por demostrar cierto tipo de competencias (cognitivas, instrumentales o actitudinales) que son requeridas en el proceso de la inserción y/o permanencia en las organizaciones laborales.

Nuevos requerimientos de formación profesional

Ginés (2004), quien ha estudiado las competencias requeridas por el mercado de trabajo, establece que hoy en día el proceso de aprendizaje tiene que fundamentarse cada vez más en la capacidad de búsqueda y acceso al conocimiento y en su aplicación a la solución de problemas. Asimismo, plantea la necesidad de que los sujetos desarrollen su capacidad de aprender a aprender, aprender a transformar la información en nuevo conocimiento y aprender a traducir el nuevo conocimiento en aplicaciones.

Ante las condiciones del contexto laboral flexible, se concede prioridad a las habilidades analíticas, se promueve desarrollar las comunicaciones verbales y escritas, trabajo en equipo y

trabajo independiente, enseñanza entre pares, creatividad, capacidad de pensamiento visionario, de ajuste a los cambios, saber asumir responsabilidades, saber administrar el tiempo, saber planificar, así como tener iniciativa, adaptabilidad y lealtad, pilares en los que deben descansar las sociedades del conocimiento.

Muy en congruencia con lo anterior, Rial (s.f.) señala que las competencias genéricas son aquellas que se encuentran en la intersección de diversas áreas de conocimiento y, por lo cual, comunes a varias ocupaciones o profesiones. Las ventajas de este tipo de competencias son que al ser posible su aplicación a un conjunto de profesiones aumentan la capacidad de empleabilidad de las personas permitiéndoles cambiar de trabajo con mayor facilidad, favorecen la capacidad de emprender, el autoempleo y la conservación del empleo, permiten más fácilmente la adaptación a diferentes entornos laborales y dotan a los sujetos de una mayor capacidad en recursos para gestionar las crisis económicas y el desempleo, no están vinculadas a una ocupación específica en particular, se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje y por tanto, su adquisición y aplicación a diferentes contextos pueden evaluarse.

De acuerdo con Ginés (2004), entre las competencias genéricas que se pueden resaltar como más comunes cabría mencionar y en orden de importancia: la de emprender (ideación y puesta en marcha de nuevos proyectos, negocios o procesos de organización del trabajo), gestión de recursos (en contextos productivos y laborales diferenciados), trabajo en equipo (capacidad de ajustar el capital humano existente a las necesidades y objetivos de una organización), gestión de información (capacidad de adaptar la información necesaria a los diferentes miembros de una organización para el logro de los objetivos planteados), comprensión sistémica (visión de conjunto del proceso productivo y de la contribución de cada sujeto a los fines y objetivos del mismo), resolución de problemas (capacidad de controlar las dificultades que plantea la realidad cotidiana en entornos de trabajo de forma práctica e imaginativa), planificación del trabajo

(capacidad de administrar el proceso de trabajo ajustando los dominios y necesidades personales a los requerimientos del puesto de trabajo).

Resulta interesante que Bunk (1994) señala que las competencias laborales generales son relevantes en la medida en que, al estar inmersos en ambientes y contextos cambiantes, las organizaciones exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones y tener la capacidad polivalente para asumir distinto tipo de funciones o puestos de trabajo, poder enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de problemas. Este autor las clasifica como:

- **Intelectuales:** asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
- **Personales:** vinculadas a las condiciones del individuo que le permiten actuar de manera adecuada en un espacio productivo. Aquí se incluyen la inteligencia emocional, la ética y la adaptación al cambio.
- **Interpersonales:** ligadas con la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
- **Organizacionales:** relacionadas a la capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje.
- **Tecnológicas:** asociadas a la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
- **Empresariales o para la generación de empresa:** referidas a las capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sos-

tener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Finalmente, y en congruencia con lo anterior se encuentra la propuesta Tuning de Europa (Espacio Europeo de la Enseñanza Superior [EEES], 1999), en la cual también se pone énfasis en el conjunto de competencias genéricas que deberán ser comunes a cualquier profesión como son la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, habilidades de investigación, capacidad de aprender, capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, capacidad para generar nuevas ideas (creatividad), liderazgo, conocimiento de culturas y costumbres de otros países, habilidad para trabajar de forma autónoma, diseño y gestión de proyectos, iniciativa y espíritu emprendedor y motivación de logro.

Las competencias emprendedoras

Derivado del conjunto de competencias que son relevantes para los actuales profesionistas, en este contexto de transformación de los mercados de trabajo, puede inferirse que se vuelve cada vez más urgente la necesidad de desarrollar y fomentar en los futuros profesionistas un conjunto de competencias genéricas (habilidades, capacidades y actitudes) que le sirvan para moverse de forma exitosa en un mercado global y flexible.

Ante la falta de oportunidades de empleo en este contexto global y ante el continuo tránsito de condición laboral -que va de la dependencia a la independencia o viceversa- en el mercado de trabajo, el emprendimiento comienza a vislumbrarse como una oportunidad para lograr el autoempleo, es decir la propia generación de trabajo.

Para Formichella (2004) el emprendedor es una persona con capacidad de crear, de llevar adelante sus ideas, de generar bienes y servicios, de asumir riesgos y de enfrentar problemas. Es un individuo que sabe no sólo “mirar” su entorno, sino también “ver” y descubrir las oportunida-

des que en él están ocultas. Posee iniciativa propia y sabe crear la estructura que necesita para emprender su proyecto, se comunica y genera redes de comunicación, tiene capacidad de convocatoria; incluso de ser necesario sabe conformar un grupo de trabajo y comienza a realizar su tarea sin dudar, ni dejarse vencer por temores.

Ser emprendedor significa ser capaz de crear algo nuevo o de dar un uso diferente a algo ya existente y de esa manera generar un impacto en su propia vida y en la de la comunidad en la que habita. A su vez, a este individuo no sólo le surgen ideas, sino que también es lo suficientemente flexible como para poder adaptarlas y posee la creatividad necesaria para transformar cada acontecimiento, sea positivo o negativo, en una oportunidad. Un emprendedor posee la característica de ser innovador e innovar significa introducir un cambio en la estructura social, en la gestión pública, en la elaboración de un producto o servicio o en la organización de una empresa.

Como puede advertirse, la competencia del emprendedor integra un conjunto de rasgos que autores como Ginés (2004), Rial (s.f.), Bunk (1994) han identificado como las competencias genéricas indispensables en los futuros profesionistas a fin de que puedan insertarse, moverse y/o mantenerse en los mercados de trabajo flexibles.

CONCLUSIONES

Los retos pendientes en las instituciones educativas.

Las instituciones educativas ya han dado algunos pasos en el camino hacia la formación de competencias genéricas entre sus estudiantes (Asociación Colombiana de Universidades [ASCUN], 2008). Desde finales de los años noventa fue muy notorio la transición de modelos educativos tradicionales y verticalistas hacia esquemas de organización flexibles con miras a favorecer la movilidad académica y atender necesidades específicas de los estudiantes; han incrementado las acciones de vinculación con sectores sociales y económicos, dando paso con ello al modelo de formación dual donde parte del proceso formativo de los estudiantes se efectúa

en las organizaciones laborales; se ha actualizado la oferta educativa y los perfiles de las profesiones incorporando competencias genéricas y específicas vigentes y pertinentes con las demandas del mercado laboral; se ha incorporado el sistema de créditos buscando así la homologación e intercambio de cursos, programas o títulos académicos entre instituciones educativas nacionales e internacionales; y se han introducido las tecnologías de la información y comunicación propiciando con ello la generación de una oferta educativa en nuevas modalidades educativas; completamente a distancia o bien modelos mixtos.

Al mismo tiempo, al estudiante se le empieza a dotar de un conjunto de herramientas formativas complementarias al currículo formal que se ofrece en las instituciones educativas, tal es el caso de ofrecimiento extracurricular de certificaciones internacionales que le dan una herramienta adicional al título con la cual competir en el mercado de trabajo y lograr mejores oportunidades; una mayor formación práctica vinculada con los ámbitos de trabajo profesional y fomento a una actitud creativa, innovadora, emprendedora con liderazgo, en la que se destaca el pensamiento visionario, saber planificar, tener iniciativa y su capacidad de adaptabilidad ante los cambios vertiginosos.

Tal y como lo señala Latapí (2007), aún queda camino por andar a fin de lograr que la educación superior atienda los retos emanados de la sociedad del conocimiento y de una economía global que establece como prioritario la formación y desarrollo de trabajadores del conocimiento, de ahí que el emprendimiento aún sigue siendo la asignatura pendiente.

Para empujar con mayor fuerza el desarrollo de este tipo de competencia en los estudiantes, y evitar que los avances queden reducidos solo a impulsar la vinculación o a la generación de nuevos espacios curriculares o complementarios a las aulas, para formar a los estudiantes en esta dirección, se requiere además que las instituciones educativas consideren otros aspectos. Por ello dos interrogantes relevantes a

tener en mente es ¿tienen los actuales profesores universitarios una formación emprendedora que les permita desarrollar competencias de esta naturaleza en los estudiantes?, ¿cuentan las instituciones educativas con la infraestructura académica necesaria para apoyar este tipo de formación? Son algunas de las interrogantes que las autoridades universitarias y las áreas responsables del diseño curricular de las instituciones educativas requieren tener en cuenta para formar profesionales con las competencias demandadas en el contexto laboral global y flexible.

Para saber más

La atención a estos retos requiere que toda institución que tenga como misión y visión la formación de profesionistas emprendedores requiere considerar el diseño de un programa de formación del profesorado para que ellos primeramente adquieran las competencias en las que se busca formar a las y los estudiantes. Para diseñar y desarrollar este programa se requiere, por una parte, detectar aquellos profesores que han desarrollado competencias en este sentido y, por otra, invitar a empresarios cercanos a participar con la aportación de su experiencia aún y cuando no tengan los grados académicos ahora reglamentados para enseñar en las licenciaturas.

Adicionalmente, para que la enseñanza de estas competencias sea más efectiva, algunas instituciones ya han instalado laboratorios de emprendimiento, simuladores de negocios, incubadoras de empresas, las cuales están alcanzando altos niveles de experimentación y de éxito que es benéfico publicar y compartir.

El reto mayor consiste en conjuntar todos los elementos necesarios para generar un modelo académico para el emprendimiento que considere las necesidades de infraestructura, recursos humanos (docentes), elementos de vinculación con sector social y productivo, que integre la investigación, que establezca mecanismos de gestión y difusión y de seguimiento a través de la construcción de un conjunto de indicadores que permitan valorar el impacto de esta competencia en los estudiantes, en la mejora de sus condiciones de vida laboral, profesional y personal.

REFERENCIAS

- Asociación Colombiana de Universidades. (2008). *Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina. Informe final del proyecto 6x4 UEALC*. Aseguramiento de la Calidad en la Educación y en el Trabajo, S.C. (ediciones).
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1.
- Carnoy, M. (1982). Economía y Educación. En Educación y Empleo y Desarrollo Económico. *Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación*, III (40), 4ta. Época.
- Carnoy, M., Castells, M. y Benner, Ch. (1997). *Mercados laborales y prácticas de empleo en la era de la flexibilidad. Un caso de estudio del Valle de Silicon*. "Labour markets and employment practices in the age of the flexibility: A case study of Silicon Valley". *International Labour Review*, 136(1), (Spring 1997), 27-48.
- Espacio Europeo de la Enseñanza Superior. (1999). *Declaración conjunta de los ministros europeos de educación reunidos en Bolonia el 19 de junio de 1999*. http://www.eees.es/pdf/Bolonia_ES.pdf
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*, INTA. <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>
- Ginés, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35.
- Gómez, V. M. y Munguía, J. (1987). *Educación y Estructura Económica. Marco teórico y estado del arte de la investigación en México*. Comisión temática de Educación y Sociedad del Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- González, E., Herrera, R. y Zurita, R. (2008). *Formación basada en competencias: Desafíos y oportunidades*. En diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), Grupo Operativo de Universidades Chilenas y Fondo de Desarrollo Institucional (MINEDUC), Chile.
- Ibarrola, M. (1982). *La formación de profesionales y la producción nacional*. DIE-CINVESTAV-IPN, México.
- Latapí, P. (2007). Conferencia Magistral al recibir el Doctorado Honoris Causa por la Universidad Autónoma Metropolitana de México. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(3).
- Lorey, D. (1993). *El sistema universitario y el desarrollo económico en México desde 1929*. The University and economic development in México since 1929. Stanford, University. Press Stanford.
- Muñoz, C. (1982). *Las relaciones entre el desarrollo económico y la escuela*. En educación y empleo y desarrollo económico. *Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación*, III (40), 4ta. Época.
- Muñoz, C. (1985). *Aplicación de la teoría económica a la planeación de la educación superior*. Trabajo presentado en el II Coloquio de Pedagogía sobre el tema "La educación Hoy". México.
- Navarro, M. A. (2000). *Posponer la vida*. Educación Superior y Trabajo en Tamaulipas. Primera edición. Editorial Porrúa.
- Rial, A. (s.f.). *Diseño curricular por competencias: el reto de la evaluación*. Departamento de didáctica y organización escolar. Universidad de Santiago, Chile. <https://cursa.ihmc.us/rid=1JCBC9JV0-CCJYWH-16R6/Evaluaci%C3%B3n%20por%20competencias%20Antonio%20Rial.pdf>
- Riquelme, M. A. (1982). Educación y empleo: una relación cuestionable. *Revista paraguaya de Sociología*, 19(53).