



LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA HÍBRIDA: RETOS Y OPORTUNIDADES

HYBRID UNIVERSITY EDUCATION: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

Volumen 14, Número 2

Mayo - Agosto

pp. 1-22

Este número se publicó el 30 de mayo de 2014

Javier Damián Simón

Revista indizada en [REDALYC](#), [SCIELO](#)

Revista distribuida en las bases de datos:

[CATÁLOGO DE LATINDEX](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [DOAJ](#), [E-REVIST@S](#),
[SHERPA/ROMEO](#), [QUALIS](#), [MIAR](#)

Revista registrada en los directorios:

[ULRICH'S](#), [REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [PREAL](#), [CLASCO](#)

Los contenidos de este artículo están bajo una licencia [Creative Commons](#)



LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA HÍBRIDA: RETOS Y OPORTUNIDADES

HYBRID UNIVERSITY EDUCATION: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

Javier Damián Simón¹

Resumen: Este ensayo tiene como objetivo principal abonar a la discusión sobre las ventajas que los responsables de las políticas de Educación Superior atribuyen a la formación universitaria híbrida que se está impulsando en diversos sistemas educativos en muchos países; no obstante, en los escasos estudios realizados sobre el tema, los resultados obtenidos parecen contradecir en la práctica dichas ventajas, pues este tipo de formación universitaria origina una falta de identidad profesional entre los profesionales híbridos y una notable ausencia de reconocimiento social de la profesión por parte del conjunto de empleadores, ambas situaciones bien pudieran afectar la rápida inserción de los egresados con formación híbrida al mercado del trabajo. El ensayo pone énfasis en las características de la formación universitaria híbrida y las situaciones que podrían enfrentar los individuos que opten por este tipo de formación como un tema emergente de investigación y análisis en la investigación educativa.

Palabras clave: EDUCACIÓN SUPERIOR, CURRÍCULUM UNIVERSITARIO, FORMACIÓN HÍBRIDA, IDENTIDAD PROFESIONAL

Abstract: This paper have main objective contribute to the discussion of the advantages that those responsible for higher education policy attributed to the hybrid university education, which is being promoted in various educational systems in many countries, however, the few studies conducted on the subject seem to contradict the results obtained in practice. The hybrid university education leads to a lack of career identity and a notable absence of social recognition of the profession by the set of employers, both situations could well affect the rapid integration of graduates to the labor market. The essay emphasizes the characteristics of hybrid university education and the situation confronting individuals opting for this type of training as an emerging issue for research and analysis in educational research.

Key Words: HIGHER EDUCATION, UNIVERSITY CURRICULUM, HYBRID TRAINING, PROFESSIONAL IDENTITY

¹ Se desempeña en la Universidad del Papaloapan como profesor investigador adscrito al Departamento de Ciencias Empresariales Maestría en Administración por la Universidad Autónoma de Guerrero, México; Maestría en Ciencias de la Educación por el Instituto de Estudios Universitarios, México y; Doctorante en Enseñanza Superior en el Centro de Investigación y Docencia en Humanidades del Estado de Morelos, México.

Dirección electrónica: damian_ce@hotmail.com

Ensayo recibido: 28 de octubre, 2013

Devuelto para corrección: 3 de abril, 2014

Aprobado: 15 de mayo, 2014

Introducción

Los procesos de integración y globalización han originado cambios notables en el contexto económico, social, educativo y laboral; en cuanto a estos dos últimos cambios se afirma que las actuales formas y sistemas de trabajo están demandando y exigiendo la formación de cuadros que se caractericen por una elevada calidad en su formación profesional. Todo apunta a que, como producto de proyectos educativos impuestos a diversos países por organismos internacionales como una estrategia para superar su rezago o atraso según un supuesto diagnóstico, se afirma que el conjunto de empleadores requieren que los egresados de las universidades posean una formación polivalente y flexible (De Ibarrola, 2007); entendiéndose la polivalencia como la adquisición y la utilización de los conocimientos, capacidades y habilidades comunes a varias áreas afines con la versatilidad suficiente para permitir la adaptación a nuevas tecnologías y la transición ocupacional en nuevas formas de trabajo dentro del nivel de competencia del profesionista, mientras que la flexibilidad se concibe como la capacidad del individuo en la vida económica y en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias.

Como respuesta a las exigencias del antes mencionado diagnóstico y atendiendo a las recomendaciones de los responsables de la planeación educativa nacional, en México varios subsistemas de Educación Superior han emprendido una serie de transformaciones en la forma de llevar a cabo sus procesos educativos rediseñando y revisando los mapas curriculares, adecuando los perfiles profesionales y creando carreras profesionales que articulan dos o más disciplinas para atender a necesidades determinadas, lo que ha dado origen a la oferta de programas educativos híbridos² (DGEST, 2009; CGUTP, 2013; Barrón y Gómez, 2004); no obstante, cabe aclarar que la creación e impulso de la educación universitaria híbrida en la mayoría de las universidades ha sido producto de una instrucción unilateral emanada desde sus organismos centrales o rectores (Dirección General y/o Coordinación General), pero sin la debida certeza de la existencia de demanda de dichos profesionales al menos en el contexto local o micro en el cual se insertan la mayoría de las universidades e instituciones de educación superior en México.³ Como ejemplo de lo anterior,

² Tal es el caso de la Licenciatura en Agrobiología que oferta la Universidad Autónoma de Tlaxcala, México, en la cual se articulan los conocimientos de la Licenciatura en Biología y la Ingeniería en Agronomía.

³ Por ejemplo las carreras de Técnico Superior Universitario ofertadas en las Universidades Tecnológicas desde 1991, donde según las autoridades educativas como resultado de un análisis detallado de las necesidades de las empresas resultaban necesarias, sin embargo a 22 años de ofertarse no han podido ubicarse en la tipología de los

actualmente en las profesiones referidas a disciplinas económico-administrativas los Institutos Tecnológicos, a partir de agosto del año 2009, empezaron a ofertar la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, y en septiembre del mismo año las Universidades Tecnológicas imparten la Ingeniería en Innovación y Desarrollo Empresarial.

Si bien es cierto que los responsables de la política educativa en el país al tratar de justificar la creación y el impulso de la oferta de las carreras profesionales híbridas afirman que tienen como objetivo "refuncionalizar" las profesiones hacia esquemas de mayor flexibilidad que permitan a los graduados incorporarse con mayores ventajas y facilidades al mercado laboral, pues este tipo de formación responde a las demandas y exigencias de los nuevos esquemas de trabajo caracterizados por la polivalencia, la multidisciplinariedad y la interdisciplinariedad, también es cierto que en los escasos estudios que se han efectuado a la fecha sobre las trayectorias laborales y profesionales de los graduados universitarios híbridos, generalmente se han encontrado obstáculos y problemas inherentes en este tipo de carreras que dificultan la inserción laboral de los egresados con formación híbrida (Jiménez, 2009), entre los que destacan el escaso reconocimiento social de la profesión por parte de los empleadores y una marcada ausencia de identidad profesional entre los individuos que ostentan dicha formación profesional. Ambas situaciones hacen suponer que la oferta de este tipo de formación universitaria no tiene un fundamento sólido en cuanto a las necesidades de recursos humanos híbridos que presenta el grueso de los demandantes del mercado de trabajo.

Las características y la problemática que presentan las profesiones universitarias híbridas y las dificultades que encuentran los egresados con dicha formación en el proceso de inserción laboral deben considerarse temas emergentes de investigación y discusión, pues dichas temáticas "abre horizontes de análisis y nuevas interrogantes sobre los procesos de desarrollo profesional, así como de las situaciones sociales y laborales que viven los egresados al acceder al mercado de trabajo" (Jiménez, 2009, p.56), interrogantes que, sin lugar a dudas, merecen ser investigadas para tener un conocimiento más completo de la situación que guardan las profesiones híbridas y, de esta forma, demostrar los desatinos de ofertar este tipo de profesiones sin un debido sustento de las necesidades reales del mercado de trabajo en México.

niveles jerárquicos de la estructura ocupacional de las empresas o su demanda no fue tan real como mencionó el supuesto diagnóstico (Villa y Flores, 2002).

De las situaciones anteriores se deriva el interés por escribir el presente ensayo producto de la revisión de la escasa literatura especializada sobre la temática de profesiones híbridas, cuyo objetivo principal es generar el debate sobre los retos y oportunidades que brindan las carreras universitarias híbridas como una nueva alternativa de formación ante las carreras universitarias tradicionales; además, actualmente y como producto de la formación doctoral estamos desarrollando investigación sobre los factores que facilitan u obstaculizan la inserción laboral de egresados de carreras universitarias híbridas con la finalidad de generar conocimiento sobre esta temática emergente de investigación. En el ensayo se hace una breve descripción de las nuevas exigencias de formación universitaria, la tipología de las profesiones, se conceptualiza y caracteriza a las profesiones híbridas y se hace un análisis de sus ventajas y desventajas.

1. La flexibilidad laboral y las nuevas exigencias en la formación universitaria

Las nuevas formas de organización del trabajo actualmente se caracterizan, según Rodríguez (1995), en tres aspectos básicos: 1) integrar las tareas en lugar de dividir las, es decir, la especialización de la fuerza de trabajo ha pasado a un segundo plano; 2) otorgar a los trabajadores una mayor participación en cuanto a la concepción, programación y la evaluación de sus propias tareas, vía la productividad y la eficacia y 3) articular de manera más equilibrada algunas actividades desarrolladas en áreas específicas de gestión con la finalidad de trasladarlas al taller o a las líneas de producción⁴.

Se afirma que ante estas nuevas exigencias del mercado de trabajo caracterizadas por una producción, tecnología y una organización flexible, se hace necesaria una fuerza de trabajo flexible (Rodríguez, 1995). Estos cambios en el sistema de producción de los países altamente industrializados apuntan hacia una política de gestión de la mano de obra basada en la polivalencia, la flexibilidad y una mayor cualificación, lo que lleva implícito la existencia de un correlato con una nueva política educativa (Mungaray, 2001), que en los países subdesarrollados es adoptada como una "recomendación" de organismos internacionales y no porque efectivamente el grueso de las empresas hayan cambiado sus formas de organización para el trabajo.

⁴ Ruiz (1998), muestra cómo los ingenieros industriales, ante los cambios en el mercado de trabajo, asumen funciones de gestión que antes desempeñaban otros especialistas (administradores), proporcionando evidencias de las nuevas exigencias de flexibilidad y polivalencia de los trabajadores.

En el mismo orden de ideas, Celis y Gómez (2005) afirman que la sociedad contemporánea se caracteriza por cuatro tendencias importantes que están incidiendo y condicionando el diseño y la puesta en práctica del currículum universitario en la formación de las generaciones de graduados universitarios a fin de responder a las exigencias del mercado de trabajo:

1. Cambios en los sistemas de trabajo, que para la producción de bienes y servicios presentan exigencias de tipo técnico (conocimientos especializados) y de tipo general (conocimientos interdisciplinarios), situaciones que deben obligar a replantear la forma de diseñar el currículo con la finalidad de que los egresados estén facultados para afrontar el "alto grado de imprevisibilidad e indeterminación en la evolución del mercado de trabajo, de ocupaciones y profesiones" (Celis y Gómez, 2005, p. 3), de allí que en Europa se esté trabajando en el proyecto *Tunning*, cuya finalidad es homologar las distintas formaciones universitarias que tienen un tronco común, de acuerdo con las llamadas competencias genéricas y las competencia técnicas; hay que reconocer que en México existe un atraso en este sentido, por lo que bien podemos cuestionar el desfase entre la formación universitaria y las exigencias del mundo del trabajo.
2. Cambios en la forma de generación y apropiación de los conocimientos, ya que la complejidad de los fenómenos que acontecen en nuestro contexto exige la conformación de currículos en los que se aborden temas complejos y transversales a varias disciplinas, que permita a los graduados universitarios desarrollar la habilidad para entender e interpretar de manera holística las situaciones que acontecen en el entorno social, económico, profesional y laboral, es decir, se demandan profesionales con una formación polivalente y flexible⁵ (Chávez, 2001).
3. La aparición e impulso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación están impactando en el diseño curricular, pues por medio de ellas es posible flexibilizar los medios y oportunidades de aprendizaje a un amplio sector de estudiantes, lo que conlleva cambios en la forma de llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje y las formas de evaluación de dicho proceso.
4. La sociedad moderna se caracteriza por asignar un alto valor a la subjetividad y a la

⁵ La *Polivalencia* será la adquisición y utilización de los conocimientos, capacidades y habilidades comunes a varias áreas afines, con la versatilidad suficiente para permitir la adaptación a nuevas tecnologías y la transición ocupacional en nuevas formas de trabajo dentro del nivel de competencia del profesionista.

individualización, demandando la conformación de programas e itinerarios de estudios personalizados según las circunstancias e intereses particulares de los individuos, lo cual exige el cambio de programas curriculares altamente estructurados e inflexibles a nuevos esquemas de flexibilidad curricular que incluyan la diversificación de los programas educativos y la formación continua, que permitan a los estudiantes y egresados desarrollar la capacidad para gestionar, modelar y orientar su carrera profesional. (van der Klink, Boon y Schlusmans, 2007)

Ante este nuevo escenario laboral se debe entender el concepto de cualificación no solamente como el conjunto de conocimientos y habilidades técnico-profesionales específicas, sino que ahora se incluyen determinados rasgos de personalidad, tales como la ductilidad y la plasticidad, la predisposición a aprender constantemente, las habilidades comunicativas, entre otras, que ahora se consideran competencias básicas en el perfil del nuevo trabajador.

Al respecto, Teichler (1998) menciona que al examinar con detenimiento las diversas propuestas formuladas en diversos países por el conjunto de empleadores, los comités de especialistas que estudian el futuro de la Educación Superior y la mayoría de los investigadores que analizan las conexiones entre la Educación Superior y el trabajo, se concluye que lo que se espera de los graduados universitarios es que sean polifacéticos en capacidades genéricas que atraviesen diferentes disciplinas y tengan nociones en campos de conocimiento que constituyen la base de diversas capacidades profesionales, por ejemplo, las nuevas tecnologías, en pocas palabras, se espera que la Educación Superior provea, a quienes se forman en las aulas universitarias, de más oportunidades de aprendizaje interdisciplinario que en el pasado.

Sin embargo, las propuestas anteriores han sido hechas por empleadores, especialistas e investigadores en el contexto de países industrializados y de la gran empresa, por lo que haríamos bien en preguntarnos qué tan aplicables son dichas propuestas en países poco industrializados y en el contexto de las pequeñas y medianas empresas que son las que en su mayoría absorben o contratan a los egresados universitarios (Damián y Arellano, 2009).

En ese sentido, Barrón (2005), al hacer una evaluación de los distintos cambios curriculares en los estudios universitarios en el contexto latinoamericano, menciona que a diferencia de la década anterior en la que la formación de profesionales se regía por los

avances disciplinarios y por las exigencias del mercado de trabajo a partir de una política nacionalista, en los últimos años imperan los principios de eficiencia, eficacia y calidad, principios que se acuñan y surgen desde el seno de la gran empresa y que sin un verdadero diagnóstico de la situación que guarda la empresa latinoamericana han sido aceptados en los sistemas educativos universitarios de la región, siendo expresados en el ámbito curricular mediante la búsqueda de la polivalencia, del dominio de estrategias cognitivas, de la aplicación de herramientas conceptuales y metodológicas, del desarrollo de un pensamiento anticipatorio y propositivo y de un sentido emprendedor.

De esta manera, se pretende garantizar la pertinencia de la formación universitaria en relación con las exigencias y demandas de la globalización y con las tendencias educativas emanadas y dictadas por los organismos internacionales, pero que difícilmente se ajustan al contexto de los países poco industrializados y en la pequeña y mediana empresa; sin embargo, para justificar el impulso de la formación universitaria híbrida los responsables de la política educativa superior en países poco industrializados mencionan que se debe reconocer que las características del contexto del mercado de trabajo y las necesidades actuales de la sociedad han abonado terreno fértil para el surgimiento de nuevas ocupaciones o de la adecuación de ocupaciones tradicionales en otras como las híbridas, para responder a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.

2. Las ocupaciones y los nuevos yacimientos de empleo

Los cambios sociales y los avances tecnológicos están haciendo aparecer nuevas necesidades y, por ende, la creación de nuevas ocupaciones y obligando a algunas profesiones tradicionales a replantearse su futuro. Los estudiosos del tema mencionan que a la par de estos cambios se ha detectado un cierto agotamiento de algunas profesiones tradicionales que necesitan reinventarse para continuar generando oportunidades de trabajo; así, para el año 1993 la Unión Europea (UE) ya reconocía que había una serie de sectores emergentes en la economía que iban a ser decisivos en la creación de empleos (Porta 22, 2008), a estas nuevas oportunidades de trabajo se les bautizó como los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), siendo ejemplo de estos la atención a personas, la mejora de la calidad de vida, la cultura y el ocio, el medioambiente, la logística, las ciencias de la vida y la biotecnología (De la torre, 2002).

Los NYE o filones de ocupación se refieren según el Libro Blanco de la Unión Europea, a aquellas actividades laborales que satisfacen nuevas necesidades sociales (Delors, 1993). Para Jiménez, Barreiro y Sánchez (1998) son aquellas actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que actualmente se configuran como mercados incompletos, sean intensivas en empleo y tengan un ámbito de producción/prestación definido en el territorio. En cuanto a los NYE, actualmente se han llegado a formular tres categorías de ocupaciones de interés: en primer lugar, se definieron las Ocupaciones Nuevas, es decir, aquellas ocupaciones que hace unos años no existían; en segundo lugar se ubican las Ocupaciones en Transformación, o sea, aquellas que aunque mantienen su nombre "tradicional" en los últimos años se han transformado considerablemente, incorporando nuevos contenidos y funciones y que consecuentemente requieren de los trabajadores nuevos conocimientos y competencias, y la tercera categoría agrupa a las llamadas Ocupaciones Emergentes, ocupaciones especialmente demandadas por el mercado de trabajo, porque representan respuestas a necesidades emergentes de las personas y las empresas.

Por nueva ocupación debemos entender no solo las profesiones que han aparecido en los últimos años, sino también aquellas ocupaciones tradicionales que se han transformado y requieren nuevas competencias, habilidades y conocimientos para su desempeño. Por ejemplo, una profesión tradicional como la de ingeniero industrial actualmente desarrolla nuevas actividades, pues además de supervisar los trabajos en la línea de producción, requiere saber administrar personal, negociar en el proceso de ventas, entre otros, lo que exigirá que se adquieran nuevas competencias (Ruiz, 1998; García y Romero 2011).

Las nuevas ocupaciones también son consideradas como salidas laborales que pueden adoptarse a lo largo de toda la carrera. El concepto de nueva profesión ha sido objeto de un análisis muy riguroso de lo cual se ha obtenido una definición sintética basada en el binomio de nueva ocupación y nueva oportunidad de empleo. Por nueva ocupación se hace referencia no solo a lo que es estrictamente nuevo, sino también al resultado de un proceso de transformación que afecta al mundo laboral en su conjunto y a nuestra sociedad y economía.

En este sentido, la nueva ocupación supone la idea de cambio: en algunos casos las nuevas ocupaciones sustituyen a las antiguas, en otros casos, representan su evolución. Tanto en el primer caso como en el segundo, el cambio exige preparación, capacitación y orientación de las personas trabajadoras, a las que se les requieren nuevas competencias,

conocimientos y habilidades (Martín y Palma, 2002); situaciones que llevan implícitas las carreras profesionales híbridas.

Es difícil confeccionar una lista exhaustiva y cerrada de factores que determinan o propician la aparición de nuevas ocupaciones en el sentido arriba comentado, por ejemplo, se ha evidenciado que las nuevas ocupaciones requieren una capacitación no exclusiva y puramente técnica sino relacionada con ciertas competencias personales, de éstas la polivalencia, adaptabilidad, flexibilidad, trabajo en equipo y creatividad son algunas de las competencias más destacables de los profesionales del conocimiento (Porta22, 2008).

Finalmente, hay que destacar, de manera muy puntual, que dentro del grupo de las nuevas ocupaciones han surgido las denominadas profesiones híbridas, que están formando a profesionales que tienen una formación de expertos en dos o más campos de conocimiento y que utilizan sus habilidades para ejercer una ocupación que se desarrolla en la frontera entre dos o más disciplinas con características que abordamos en el siguiente apartado.

3. La formación universitaria híbrida: antecedentes, finalidades y características

Desde la óptica de los responsables de la planeación educativa de nivel superior, la necesidad de reestructurar la oferta de Educación Superior e impulsar los programas de naturaleza híbrida obedece a tres factores importantes: 1) una mayor flexibilidad, adaptabilidad y pertinencia en las ofertas de formación profesional que permita responder al contexto de una realidad ocupacional caracterizada por cambios rápidos y continuos en los requerimientos de calificación laboral y en las oportunidades de trabajo; 2) la imprevisibilidad, la indeterminación, la capacidad de aprendizaje y formación continua, son los nuevos términos que caracterizan el mundo del trabajo en la sociedad actual, términos a los cuales la educación deberá responder (Dahrendorf, 1986), y 3) el surgimiento de nuevas formas y tendencias de organización, diferenciación, generación y apropiación del conocimiento.

Según Jiménez (2009), una profesión híbrida es aquella que se caracteriza porque su "plan de estudios se diseñó a partir de la convergencia de dos disciplinas reconocidas", lo que lleva implícito que cada una de las disciplinas que se mezclan para dar paso a la hibridación

poseen una clara y específica delimitación de su campo de actuación⁶; de igual manera utiliza el término de profesión interdisciplinaria para explicitar qué es una profesión en la que los "conceptos y métodos de dos disciplinas se articulan y subsumen en un objeto común y en una problemática determinada" (p. 59).

Ante las supuestas nuevas demandas de flexibilidad laboral que dice exigir el sector de empleadores, los responsables de la planeación educativa atribuyen varias finalidades a las profesiones híbridas, finalidades que son presentadas en forma de ventajas o beneficios para los individuos que opten por cursar este tipo de formación, entre los cuales destacan el que el individuo pueda desempeñarse en más de dos áreas de trabajo y que su inserción laboral sea más pronta que aquel que tiene una formación universitaria tradicional (Holguín, 2011). Nosotros consideramos que es arriesgado afirmar lo anterior y que resulta necesario efectuar diagnósticos e investigación diversa a fin de comprobar la veracidad o el cumplimiento de estas ventajas y beneficios, pues todo parece indicar en los escasos estudios efectuados sobre la temática que las supuestas ventajas deben ser puestas en tela de juicio, pues no se han encontrado evidencias suficientes sobre su cumplimiento (Jiménez, 2009; Damián, 2012a).

En cuanto a las características de la formación universitaria híbrida Páez (2009), de manera irónica afirma que los profesionales híbridos se encuentran en una zona de ambigüedad profesional, ya que se mueven en un continuum entre las fronteras de las disciplinas que articulan sin una delimitación marcada de su actuación profesional, es decir, coloquialmente "no son de aquí ni de allá", situación que en algunos casos representa un obstáculo para lograr una rápida inserción laboral (Damián, 2012b).

En consonancia con lo anterior, si la formación profesional híbrida se caracteriza por la polifuncionalidad, multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad es fácil llegar a pensar que la hibridación en una profesión es un concepto utópico pues los términos especialización (propio de una carrera tradicional) y el término generalización (propio de una carrera híbrida) son incompatibles. A partir de lo anterior, Sáez (2007) describe tres características muy particulares de la formación híbrida que se describen a continuación:

⁶ Se dice que una disciplina o profesión es reconocida cuando goza de la aceptación del conjunto de empleadores y de la sociedad misma por su alto grado de especialización, característica que presentan las denominadas profesiones o carreras tradicionales.

1. El campo de actuación de un profesionalista híbrido es más difícil que el de un profesional especialista, empezando porque la hibridación es una categoría indefinida, pues a diferencia del profesional especialista, el profesional híbrido en sus inicios no sabe qué conocimientos o trabajos cubre ni con qué intensidad⁷.
2. El profesional especialista elige un campo de conocimientos y de trabajo específico o reducido y se adapta a él tratando siempre de llegar a saber todo lo que pueda saber o al menos lo que necesite; en lo referido a la complejidad se limita a la complejidad técnica del campo elegido. En contraste, el profesional híbrido lleva implícito una misión más amplia al no limitarse a dominar un campo especializado, pues sabe que esos problemas los resuelven los especialistas, es decir, deberá convencerse a sí mismo que su participación será de gran utilidad en la solución de problemas importantes que requieran de enfoques más complejos y multidisciplinarios.
3. No obstante que se afirme que este tipo de formación rompe con el paradigma de la especialización, el objetivo de una formación híbrida no es dejar de ser especialista en algo, pero se tiene que ser menos especialista que los muchos especialistas, aunque lo suficiente como para tener un diálogo fluido y operativo con los especialistas. Ante esta situación es fácil entender que para el profesional híbrido no existe un punto determinado entre el "mucho de nada o poco de mucho", sino, más bien, el punto que cada individuo quiera o esté capacitado para alcanzar entre suficiente y básico de algo y, suficiente y básico de varias cosas más⁸.

En resumen, los aspectos tratados anteriormente y los resultados obtenidos en los escasos estudios sobre el tema muestran que una profesión universitaria híbrida se caracteriza por carecer de reconocimiento social y legitimidad histórica lo que trae consigo la ausencia de una identidad profesional en el imaginario del egresado y que se concretiza en el

⁷ Situación similar en México viven los egresados de Técnico Superior Universitario de las Universidades Tecnológicas, quienes reciben una preparación para ocupar puestos de mandos medios que se ubican entre el técnico bachiller y el profesional con licenciatura; sin embargo, su campo de actuación resulta muy ambiguo por lo que los egresados, en su afán por tratar de explicar su ubicación laboral, recurren a la ilustración de un sándwich, donde el pan de arriba representa a los puestos que requieren de una licenciatura, el pan de abajo a los puestos que requieren de una formación tecnológica de nivel bachillerato y ellos como TSU son representados por el jamón (Ruiz, 2007).

⁸ La definición del terreno de actuación del profesional híbrido dependerá de sus propios intereses, pues desde su formación académica deberá elegir aquellas parcelas de otras disciplinas complementarias que deberá insertar en la dinámica que quiera dar a su trayectoria profesional-laboral.

desconcierto y la incertidumbre profesional respecto a los roles y las funciones a cumplir tanto de los egresados universitarios como del conjunto de empleadores (Jiménez, 2009; Páez, 2009; Damián, 2013); además, en los hechos todo parece indicar que las supuestas ventajas atribuidas a la formación universitaria híbrida en el sentido de que facilitan la rápida inserción laboral de los egresados, deben ser cuestionadas o puestas en tela de juicio pues no existen evidencias suficientes ni contundentes para afirmar lo anterior. Así, puesto que los conceptos de reconocimiento social e identidad profesional son considerados como variables que pueden intervenir tanto positiva o negativamente en la inserción laboral de los egresados híbridos, en el siguiente apartado se abordan con mayor detalle.

4. La identidad profesional y el reconocimiento social de las profesiones híbridas

En el contexto actual del mercado de trabajo las nuevas carreras son cada vez más fragmentadas, por lo que aquello que se llaman biografías de trayectorias laborales (*patch-work*) se tornan cada más difíciles de construir e interpretar. Bajo una forma individual y un entendimiento subjetivo de la carrera profesional resulta necesario preguntarse cómo los individuos dan sentido a sus carreras, a sus historias personales y a las capacidades, actitudes y creencias que han adquirido (Arnold y Jackson, 1997; citado por Jenschke 2004); lo anterior reviste importancia, pues uno de los factores que contribuyen a la diligencia en la búsqueda del primer empleo lo es sin duda el que el egresado tenga plena conciencia del papel que jugará en el entramado del campo profesional, de allí que algunos enfoques sugieran que durante su formación profesional los individuos no solo deben preocuparse por adquirir capacidades propias de la carrera universitaria, sino de construir una identidad de la carrera (Miegers, 1998).

En la elección y desarrollo del trabajo se debe considerar el concepto personal y otorgar al individuo una identidad social significativa que le permita desempeñarse productivamente dentro de la comunidad y, por lo tanto, convertirse en un ser autosuficiente, exitoso, satisfecho, estable y sano en el plano personal (Savickas, 2000; citado por Jenschke 2004). El que un individuo se asuma con una identidad profesional propia es importante para su inserción laboral, pues algunos modelos de base individual, que explican la relación universidad-mercado de trabajo, tales como la teoría cognitivo-transaccional, la teoría cognitivo-conductual y la teoría de la disonancia, afirman que en el proceso de inserción

laboral el sujeto es el principal responsable y que, por lo tanto, su activa participación es clave en el éxito de este proceso; de igual manera, los modelos integrales como el Modelo Vitamina suelen fundamentarse en el supuesto de que a la hora de analizar la inserción y los logros en el trabajo de un individuo se relacionan aspectos individuales y contextuales mismos que juegan un papel crucial en la inserción laboral. Por razones de espacio solo aludimos a dichos modelos, pero invitamos al lector a remitirse a ellos a fin de captar con mayor profundidad la relación trina entre la identidad profesional, los aspectos individuales y contextuales del recién egresado y el proceso de inserción laboral.

Con la finalidad de entender cómo la ausencia de una identidad profesional en los graduados de carreras híbridas es una limitante para su inserción laboral; a continuación hacemos un breve abordaje teórico sobre este tema. Para Ávila y Cortés (2007), la identidad profesional es "aquella representación que se crea alrededor de un campo específico de labor el cual se reconoce en la sociedad, y entre un grupo de individuos que se identifican como miembros del mismo, cuya característica es compartir dicha representación social de la profesión y su sentido de pertenencia" (p. 54).

Para Hatum y Rivarola (2007), la identidad profesional es el "conjunto de hábitos que una persona ha desarrollado en el ámbito de su trabajo y la potencial proyección de otros para cultivar en el futuro" (p. 27). De los conceptos anteriores se concluye que en la identidad profesional se encuentran implícitas algunas variables entre las cuales figuran un cierto grado de pertenencia a determinado grupo, es decir, el individuo se identifica a sí mismo como profesionista en un campo de actuación delimitado y específico, con un alto nivel de habilitación en la profesión y con respaldo y reconocimiento institucional; además, se encuentra implícito el reconocimiento social, concepto que supone que en el imaginario social de los empleadores y de la sociedad en general existe una idea clara y definida de lo que implica pertenecer a determinada profesión, situación que, como se puede entender, por lo tratado hasta este momento está ausente en las formaciones universitarias de carácter híbrido.

En otras palabras, la identidad profesional implica una verdadera negociación entre la persona que posee la formación disciplinar y su entorno a través de un complejo proceso comunicacional basado en la calidad de las relaciones con los demás (Soto, 2008). Desde la perspectiva de Berger y Luckmann (2001), la socialización es el proceso por el cual el individuo se construye y desarrolla en tanto sujeto de la sociedad de la que forma parte; así,

la socialización profesional que se lleva a cabo a través de intercambios diarios con distintos sujetos que desarrollan funciones específicas y particulares de su campo profesional, lleva a los nuevos profesionales a construir valores y significados como producto de las acciones concretas que realizan en distintos lugares, contextos y situaciones de la vida, empezando a pensarse como profesionista y a tomar una posición respecto a su misión y función social. En el ámbito profesional, la socialización permite entender cómo los individuos llegan a asumir posiciones profesionales en un campo ocupacional determinado, aliarse con otros individuos que desempeñan funciones similares y marcar los límites respecto a otras figuras profesionales, consolidándose así su estatus y constitución social.

La identidad profesional se conforma a través de tres componentes principales que se entretienen entre sí: 1) el reconocimiento tanto social como al interior del grupo profesional de las funciones y del lugar que ocupa el profesionista en la sociedad; 2) el manejo del campo disciplinario que el individuo hace en su categoría de experto, a la par de la sujeción a los lineamientos éticos que marcan su desempeño laboral y que permean los ámbitos de su vida y 3) se construye a través de un proceso de formación establecido y regulado por la comunidad de pares, quienes establecen criterios para el desempeño profesional y por el medio social que establece criterios acerca de la labor profesional. De acuerdo con las características de las profesiones híbridas que enumera Sáez (2007), estas carecen del reconocimiento social, los que son formados en ellas difícilmente manejan un campo como expertos y no existen criterios para regular la actuación profesional, por lo que esto explica la gran dificultad para que los que cursan programas universitarios híbridos desarrollen su identidad profesional.

La importancia de poseer una identidad profesional radica en que a través de esta el egresado universitario puede identificar cuáles son sus preferencias profesionales para el desarrollo de carrera, y al conocer dichas preferencias puede trabajar para afinar las competencias adecuadas y desarrollar esas preferencias en talentos y habilidades valoradas en el mercado de trabajo. De allí la importancia de que los individuos al cursar y terminar una carrera universitaria sean capaces de contestar a dos preguntas: ¿qué significa trabajar en y para mi vida? y ¿qué es lo que quiero decir a los demás a través de mi trabajo? (Meijers, 1998). La respuesta a la primera pregunta se refiere al imaginario personal del sujeto, es decir, a la propia percepción de sí mismo como profesional que lo relaciona con su trabajo, es decir su identidad profesional.

A través de la segunda pregunta generalmente responderá al imaginario social o colectivo que la sociedad y en particular el grupo de empleadores tiene sobre las habilidades, competencias y valores que resultan de interés para la organización y que se constituyen en la capacidad de determinar la dirección de la vida laboral.

Por todo lo anterior, se entiende que tener una identidad profesional implica pertenecer a cierto grupo, identificarse a sí mismo como profesionista en un campo de actuación específico con un alto nivel de habilitación profesional y contar con el respaldo y reconocimiento institucional; además, supone la existencia del reconocimiento social en el imaginario colectivo existiendo una idea clara y definida de lo que implica pertenecer a esa profesión.

En el pasado y en las carreras universitarias llamadas tradicionales el proceso de formación de la identidad profesional solía venir gradualmente en el proceso de socialización, pues al momento de elegir una carrera el individuo ya estaba familiarizado con una parte de la rama profesional (Wifer 1987; citado por Meijers 1998), por ejemplo, cuando un individuo decidía estudiar la carrera de medicina, leyes o contabilidad, sin lugar a dudas ya contaba con un referente de lo que implicaba dicha carrera así como de las principales actividades de su actuación profesional. Sin embargo, ahora que la correlación entre la formación universitaria y las funciones de la empresa se han vuelto menos claras y definidas, es difícil encontrar modelos de carreras que ayuden a obtener una imagen clara de las posibilidades profesionales que favorezcan la conformación de una identidad profesional.

En la actualidad, las formas de organización del trabajo que se fundamentan en la primacía del sujeto individual por sobre las pertenencias colectivas, donde lo central es la realización personal en un contexto de fuerte competencia, se reflejan la alta vulnerabilidad de las identidades profesionales contemporáneas y, en ese sentido, una situación de crisis identitaria permanente (Dubar, 2002). A partir de lo anterior se explica la razón por la cual las profesiones híbridas presentan una falta de claridad acerca de los campos de desempeño laboral e indefinición en el perfil del sujeto como profesional, lo que, sin lugar a dudas, lejos de beneficiar contribuye a dificultar la formación de la identidad profesional y, por ende, de su inserción laboral. De allí que se afirme que la oferta de profesiones híbridas se ha efectuado dentro de la lógica del desarrollo global, aún cuando todavía la demanda de estos cuadros profesionales en el contexto local no aparezcan claras en el imaginario social donde se insertan (De Ibarrola, 2007).

Los estudios realizados a la fecha han concluido que los individuos que estudian profesiones emergentes presentan grandes dificultades para conformar su identidad profesional al menos por tres razones (Meijers, 1998; Dubar, 2002; Jenschke, 2004):

- a. No existe en el imaginario social (empleadores/sociedad) una representación de la labor del profesionalista en el área híbrida, lo que supone la inexistencia de un marco de referencia que puede originar dos situaciones: que el graduado vaya asimilando algún modelo de profesión que antecedió a su formación emergente y que con el tiempo vincule su práctica profesional a una carrera tradicional con pleno reconocimiento en el imaginario social (lo que desvirtuaría el objetivo de la formación híbrida) y que sufra una transformación gradual ocupando mucho tiempo para crear por medio de su desempeño laboral dentro del campo tradicional su propio espacio de actuación y por ende, su situación identitaria.
- b. Al no existir un marco de referencia práctico, la preparación profesional híbrida del individuo es mayoritariamente teórica, misma que tiene sus bases en las metas, necesidades y exigencias que los responsables de la planeación educativa nacional dicen haber detectado en un proceso de diagnóstico en los mercados laborales; sin embargo, lo anterior no implica la existencia de una percepción de necesidad por parte del colectivo social al que debe responder el profesionalista, situación bastante notoria en el ámbito micro.
- c. Al no existir profesionistas en el área híbrida, por ser un área emergente o en transformación, los docentes que participan en la formación de los alumnos de una carrera híbrida generalmente pertenecen a otro campo disciplinar, o no están lo suficientemente preparados en el área originado un sesgo en el proceso de formación y haciendo una interpretación indecisa del campo profesional. En otras palabras, los alumnos que estudian una profesión híbrida carecen de un referente externo del profesional en la disciplina a la que van a dedicarse. Situación bastante grave si se tiene en cuenta que la identidad profesional empieza a gestarse desde el ámbito de las aulas universitarias.

Ante las situaciones antes descritas, se entiende que uno de los condicionamientos del sistema escolar en el contexto de la globalización es la falta de un sustrato cultural para las profesiones híbridas ocasionado por la ausencia de gremios profesionales que alimenten el

contenido e identidad de dichas profesiones o carreras; aunque se justifiquen de manera escrita la necesidad de las profesiones híbridas en la realidad no existen puestos laborales claramente identificados en el mercado de trabajo, no hay profesores debidamente formados en estas nuevas disciplinas, ni manuales ni libros de texto que aborden los contenidos híbridos. Aunado a lo anterior en algunas investigaciones se ha encontrado que cuando los egresados con formación híbrida buscan insertarse por primera vez en el campo laboral, difícilmente en las entrevistas pueden dar razones de cuáles son las áreas de su formación en las que son especialistas conformándose con decir que "saben un poquito de todo", lo que ocasiona que los reclutadores consideren que los solicitantes de empleo no tienen conocimiento del papel que deben desempeñar en el entramado del mundo del trabajo (Damián, 2013).

Otra variable que influye en la inserción laboral de los egresados híbridos lo constituye el reconocimiento social de la profesión; para que una carrera o profesión adquiriera un estatus propio es necesario luchar afanosamente para que toda la función y servicio técnico sea atendido por personas bien capacitadas profesionalmente (Hernández, 1996), el reconocimiento por parte de la colectividad de la importancia del servicio prestado por los profesionales se constituye en su principal fuente de prestigio⁹. El reconocimiento de su pericia por parte de la sociedad le confiere al profesionista cierta autoridad que rebasa su ámbito especializado de competencia. El prestigio está asociado, fundamentalmente, tanto a la utilidad social de la profesión como a la imposibilidad de que la ejerzan personas no calificadas para ello. Esta exclusividad del ejercicio hace del profesional un ser indispensable para la sociedad, de allí surge el reconocimiento social de la profesión (Caso y Calonge, 2001).

Si bien es cierto que para lograr el reconocimiento social intervienen varios elementos, Juárez (1993) menciona que para que una profesión sea oficialmente reconocida y aceptada en sus objetivos, funciones, actividades, tareas y áreas con identidad propia debe reunir, por lo menos, tres condiciones: tener un reconocimiento oficial del campo de su saber que pueda ser transmitida y certificada, contar con un área de actividad definida y legitimada por la

⁹ Por reconocimiento social nos referimos a la valoración que entre los diversos estratos socioeconómicos tienen determinadas profesiones. Esto incluye tanto la valoración social de la palabra del profesional (el reconocimiento de la autoridad profesional y/o intelectual) como la aceptación de ciertas profesiones en determinados círculos sociales (Bobadilla y Torres, 2002).

comunidad científica y, tener un código ético que regule el ejercicio de la profesión. Al pasar por este tamiz a las profesiones híbridas queda en evidencia su falta de reconocimiento social, pues no poseen una actividad definida o específica, más bien -como ya se ha comentado- se pierden en la ambigüedad o en las fronteras de las disciplinas que les dieron origen; no tienen una comunidad científica, agrupaciones, asociaciones o colegios de profesionistas que aglutinen a estos profesionistas para que legitimen a la profesión y, por lo tanto, no existen códigos o reglamentos que emanen de dichas comunidades o asociaciones que permitan regular la actuación profesional de este tipo de profesionales.

Sobre la problemática del escaso reconocimiento social de las profesiones híbridas, De Ibarrola (2007), al hacer un análisis sobre las nuevas ofertas educativas en el nivel superior en México afirma que el sistema escolar ha orientado a los jóvenes a nuevos tipos de trabajo y profesiones diseñando y ofertando una gran variedad de profesiones interdisciplinarias; no obstante, esta intención de cambio no ha sido el resultado de un desarrollo armónico entre el sistema educativo y el productivo, más bien, ha sido producto de decisiones políticas de distintos proyectos que han sido impuestos por organismos internacionales como respuesta a un supuesto diagnóstico del subdesarrollo o del atraso de nuestro país. Lo anterior evidencia una marcada contradicción entre el contexto internacional y el local, entre la globalización y la situación del desarrollo local de los países poco industrializados; sin embargo, a pesar de lo anterior los responsables de las políticas de Educación Superior en dichos países siguen atendiendo a las exigencias de la globalización diseñando e implementando políticas y proyectos educativos encaminados a preparar a los alumnos a fin de que desarrollen conocimientos, habilidades y destrezas que deben caracterizar a un egresado universitario de clase mundial para lo cual se impulsan las carreras universitarias emergentes, híbridas o multidisciplinarias ofertándolas sin tomar en cuenta las necesidades muy particulares de cada región en la que se insertan las universidades.

Ante lo anterior, es necesario que los investigadores de la educación cuestionemos a los planeadores educativos al servicio de los organismos internacionales acerca de que si en el ámbito local caracterizado por una incipiente industria, dicha formación híbrida es o no una exigencia de la dinámica de trabajo de las micro, pequeñas y medianas empresas, pues de no ser así esto originaría que no quede claro para los empleadores ni para los egresados híbridos cuál es su campo de actuación profesional y su desempeño laboral, dónde encontrarán trabajo o en qué forma las acciones productivas locales podrán responder a las

supuestas ventajas atribuidas a la formación híbrida misma que, en algunos casos, a nivel micro o en el ámbito local resultan en buena medida opuestos a las lógicas de acumulación de capital que dan sustento a la nueva organización del trabajo de la gran empresa.

5. A manera de cierre

Los programas universitarios híbridos se caracterizan por presentar una ambivalencia traducida en oportunidades y retos, pues desde la óptica institucional se afirma que estos responden a los nuevos esquemas y formas de organización del trabajo y que, por lo tanto, ofrecen a los individuos mayores ventajas u oportunidades para insertarse en el mercado laboral, mientras que los críticos señalan las debilidades y retos que encierra la formación híbrida traducidos en una escasa identidad profesional del graduado universitario y la ausencia de reconocimiento social de este tipo de profesiones por parte de los empleadores lo que bien puede representar un obstáculo para la rápida inserción laboral de este tipo de profesionales.

La ambivalencia anterior coloca en la mesa de discusión las ventajas y desventajas atribuidas a la formación universitaria híbrida haciendo emerger interesantes interrogantes sobre el tema, por lo que es necesario que los investigadores interesados en esta temática indaguen tomando como eje central a este tipo de carreras universitarias y generen conocimientos o teorías que ayuden a zanjar la cuestión o el debate que han originado este tipo de formación en los países poco industrializados.

Referencias

- Ávila, José y Cortés, Jorge. (2007). La construcción de las identidades profesionales a través de la educación superior. *Cognición*, 1(9), 52-62. Mendoza, Argentina. Instituto Latinoamericano de Investigación Educativa.
- Barrón, Concepción y Gómez, José. (2004). Las nuevas profesiones en las instituciones de educación superior. En Ángeles Valle y Guadalupe Barajas (coords.), *Las profesiones en México frente al mercado de trabajo: los retos de la formación* (pp. 47-94). México: CESU-UNAM.
- Barrón, Concepción. (2005). Formación de profesionales y política educativa en la década de los noventa. *Perfiles Educativos*, XXVII(108), 45-69.
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas. (2001). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires. Amorrortu editores.

- Bobadilla, Percy y Torres, Carlos. (2002). ¿... y si no es tu vocación? Mecanismos de elección profesional y la opción por la sociología en estudiantes de la PUCP. Avances de investigación. *Debates en sociología*, (27), 95-129. Facultad de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Católica del Perú. pp.
- Caso, Elisa y Calonge, Sary. (2001). *Conocimiento Social y Sentido Común*. Caracas: Fondo editorial de Humanidades y Educación. Universidad de Venezuela.
- Celis, Jorge y Gómez, Víctor. (2005). Factores de innovación curricular y académica en la educación superior. *Revista electrónica de la Red de Investigación Educativa*, 1(2), 1-16.
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas - CGUTP. (2013). *Metodología de Diseño y Actualización Curricular*. Recuperado de <http://sistemas.cgut.sep.gob.mx/Areas/CoordAcademica/SubProgramasEducativos/index.php>
- Chávez, Paulina. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Revista Aportes*, VI(17), 57-74.
- Dahrendorf, Ralph. (1986). *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid, España: Ed. OCDE, Col. Informes OCDE, Editada en español por el MTSS.
- Damián, Javier y Arellano, Lluvia. (2009). Calidad profesional del Técnico Superior Universitario en Administración. Una visión de graduados y de empleadores. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 8(3), 001-030. Recuperado de http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/tecnic.pdf
- Damián, Javier. (2012a). *Inserción laboral de egresados universitarios híbridos en el Estado de Oaxaca*. Trabajo presentado en el IV Coloquio Internacional "Las humanidades y el humanismo en la Universidad Pública" y I Symposium de Investigación Educativa "Educación y humanidades". BUAP, Marzo, Puebla, Puebla.
- Damián, Javier. (2012b). *Egresados universitarios híbridos: identidad profesional y reconocimiento social*. Trabajo presentado en el I Congreso Internacional de Investigación y Ciencias Educativas y II Congreso Regional de Didáctica de las Ciencias. UNACAR, Mayo, Cd. del Carmen, Campeche.
- Damián, Javier. (2013). *La identidad profesional en jóvenes con formación universitaria híbrida*. Trabajo presentado en el I Foro Cruzando puentes. Desafíos para la igualdad, la no violencia y la educación. UATLAX, Octubre, Tlaxcala, Tlax.
- De Ibarrola, María. (2007). Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano. En María De Ibarrola (edit.), *Nuevas tendencias de la formación escolar para el trabajo*. Montevideo: OIT/Cinterfor
- De la Torre, Isabel. (2002). *Nuevas profesiones para el servicio a la sociedad*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- Delors, Jacques. (1993). *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas en el siglo XXI*. Bruselas: Comisión de la Comunidad Europea.
- Dirección General de Educación Superior Tecnológica. DGEST. (2009). *Modelo educativo para el siglo XXI. Formación y desarrollo de competencias profesionales*. Recuperado de <http://www.snit.mx/director-general/modelo-educativo-para-el-siglo-xxi-formacion-y-desarrollo-de-competencias-profesionales-dp2>
- Dubar, Claude. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. España: Bellaterra.
- García, Jorge y Romero, Jaime. (2011). Valoración subjetiva de los atributos que los ingenieros consideran requerir para ocupar puestos administrativos. Un estudio en empresas maquiladoras de Ciudad Juárez. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16(48), 195-219.
- Hatum, Andrés y Rivarola, Rodolfo. (2007). *La carrera profesional: navegando entre sus dilemas*. Buenos Aires: Granica.
- Hernández, María. (1996). Ética y ejercicio profesional en el Trabajo Social. Una revisión teórica, propositiva, de cara al nuevo milenio. En Nelia Tello Peón (comp.), *Rediseñando el futuro: retos que exigen nuevas respuestas* (pp. 151-164). México: Plaza y Valdés editores.
- Holguin, Carlos. (2011). Carreras híbridas, cambiando el paradigma de la especialización. *Revista UNIVERCITIES*, 1(4), 3-4.
- Jenschke, Bernhard. (2004). Orientación para la carrera. Desafíos para el nuevo siglo bajo una perspectiva internacional I. *Orientación y Sociedad*, 4, 13-24.
- Jiménez, Mariela. (2009b). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles educativos*, 31(126), 56-79.
- Jiménez Eduard, Barreiro Fernando y Sánchez Joan. (1998). *Los nuevos yacimientos de empleo*. Barcelona: Fundación CIREM.
- Juárez, Miguel. (1993). El trabajo social. ¿Una nueva lectura? En Miguel Juárez (ed.), *Trabajo Social e Investigación. Temas y perspectivas* (pp. 17-32). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Van der Klink, Marcel, Boon, Jo y Schlusmans, Kathleen. (2007). Competencias y formación profesional superior: presente y futuro. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1(40), 74-91.
- Martín, José y Palma, Luis (eds). (2002). *Evaluación de Nuevos Yacimientos de Empleo en Sevilla. Un análisis de casos*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Meijers, Frans. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, (20), 191-207. Netherlands.

- Mungaray, Alejandro. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(1), 1-12.
- Páez, Maricela. (2011). *La intervención educativa como profesión emergente*. (Tesis de Doctorado en Educación). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. México.
- Porta22. (2014). *Conoce los sectores económicos con futuro*. Recuperado de <http://w27.bcn.cat/porta22/es/sectors/sectors.do>
- Rodríguez, Jorge. (1995). Exigencias educativas de la producción flexible. En Jorge Rodríguez et al. (coord.), *Volver a pensar la educación* (pp. 371-385). Madrid, España: Ediciones Morata.
- Ruiz, Estela. (1998). La era pos-industrial y la formación de ingenieros. *Perfiles Educativos*, 20(80), 58-79.
- Ruiz, Estela. (2007). Desempeño y reconocimiento laboral del Técnico con elevada formación escolarizada. *Revista de la Educación Superior*, XXXVII(141), 7-21
- Sáez, Fernando. (2007). *Necesitamos ingenieros sociotécnicos*. Conferencia presentada en el Seminario La ingeniería ante las Ciencias Sociales y las Humanidades. Recuperado de http://www.gsi.dit.upm.es/~fsaez/OtrosArticulos/otro_articulo_13.html
- Soto, Álvaro. (2008). Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional. En Álvaro Soto (editor), *Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (pp. 155-176). Santiago de Chile: LOM Ediciones; Universidad Alberto Hurtado.
- Teichler, Ulrich. (1998). *Las Exigencias del Mundo del Trabajo*. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, Francia: UNESCO.
- Villa, Lorenza y Flores, Pedro. (2002). Las universidades tecnológicas en el espejo de los institutos universitarios de tecnología franceses. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 7(14), 17-49.