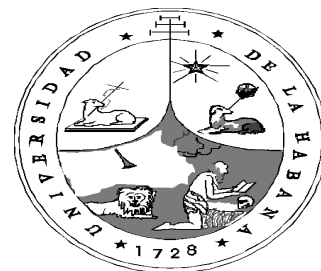




Universidad de La Habana



**Tesis en opción al grado Académico Master en Ciencias de
La Educación Superior**

Título

**Evaluación del impacto de la inserción laboral de los
egresados de la EIEFD del año 2004 al 2006.**

***Autor:* Lic. Enrique Hidalgo Pérez**

***Tutor:* Dr. Juan Francisco Vega Mederos**

“El portador de un ideal va por caminos rectos, sin reparar que sean ásperos y abruptos. No transige nunca movido por el interés; repudia el mal cuando concibe el bien; ignora la duplicidad; ama en la patria a todos sus conciudadanos y siente vibrar en la propia el alma de toda la humanidad; tiene sinceridades que dan escalofríos a los hipócritas de su tiempo y dice la verdad en tan personal estilo que solo puede ser palabra suya; tolera en los demás errores sinceros, recordando los propios; se encrespa ante la bajeza, pronunciando palabras que tienen ritmo de Apocalipsis y eficacia de catapulta; cree en si mismo y en sus ideales, sin pactar con los prejuicios y los dogmas de cuanto lo acosan con furor, de todos los costados”.

José Ingenieros

Agradecimientos

En los caminos abruptos se prueba la firmeza de un ideal que permanece invencible ante todo percance, pero no se debe olvidar nunca que todo esfuerzo viene acompañado de un apoyo espiritual que generalmente es ofrecido por diferentes manos como la de mi tutor el Doctor Juan Francisco Vega Mederos, el claustro de profesores del CEPES, la Master en Ciencias Violeta Rodríguez Padrón y la Master en Ciencias Xiomara Diéguez Hidalgo entre otros. A todos, el más cálido agradecimiento.

Enrique Hidalgo Pérez

Dedicatoria:

Dedico en primer lugar este esfuerzo a mis hijos Daniela de Lourdes Hidalgo Ramírez y Oscar Fabián Hidalgo Ramírez a los cuales amo y espero que en un futuro le sirva de ejemplo. A mi esposa por su dedicación y comprensión permaneciendo siempre en la retaguardia, a mis padres por el simple hecho existir y a mis amigos más allegados por permanecer a mi lado influyendo en los ánimos en momentos difíciles.

ÍNDICE GENERAL

| | Pág |
|--|-----|
| <i>INTRODUCCIÓN</i> | 1 |
| CAPITULO I: LA ESCUELA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE EN SU VÍNCULO CON EL MUNDO DEL TRABAJO. | 10 |
| 1.1. La internacionalización de la Educación Superior | 11 |
| 1.2. La inserción laboral y sus exigencias actuales | 18 |
| 1.3. Relación Sociedad - Mercado Laboral | 23 |
| 1.4. Relación Educación Superior - Mundo del Trabajo. | 26 |
| 1.5. Las competencias profesionales y el mundo del trabajo | 28 |
| 1.5.1. Las competencias profesionales en los estudiantes de la EIEFD | 37 |
| 1.5.2. Competencias profesionales Básicas y específicas de la carrera de Licenciado en Educación Física y Deporte. | 40 |
| CAPITULO II: EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA INSERCIÓN DE LOS EGRESADOS DE LA EIEFD EN SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN DE LOS MISMOS. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS. | 44 |
| 2.1. Definición metodológica de la investigación. | 44 |
| 2.2. Población y Muestra. | 49 |
| 2.3. Validación del instrumento. | 49 |
| 2.4. Análisis de fiabilidad del instrumento. | 51 |
| 2.5. Análisis de los resultados. | 52 |
| 2.6. Propuesta de acciones metodológicas para la evaluación de la inserción al mundo del trabajo por los egresados de la EIEFD. | 62 |
| Conclusiones. | 67 |
| Recomendaciones. | 69 |
| Referencias Bibliográficas | 70 |
| Bibliografía | 72 |
| Anexos. | 87 |

Introducción:

El Estado revolucionario Cubano ha seguido muy de cerca el tema del perfeccionamiento del sistema nacional de educación haciendo énfasis en lo referido a la colaboración internacional en esta área priorizada del desarrollo socio-económico de nuestro país. La internacionalización, como tendencia en el caso de la Educación Superior, ha impuesto importantes retos a la universidad cubana. Todo esto ha contribuido a la profundización del estudio y por ende a la creación de una Comisión Nacional para la atención a estudiantes extranjeros que tiene entre sus prioridades observar el desarrollo de una serie de políticas en este campo; entre las que se destaca: la formación de Recursos Humanos para el Tercer Mundo, la promoción de la solidaridad con Cuba; fomentar el efecto multiplicador; y desarrollar la interculturalidad entre los pueblos del mundo.

La Revolución Cubana no solo se preocupa por preparar a su pueblo, sino que ha invertido cuantiosos recursos en la ayuda solidaria a otras naciones necesitadas; fundamentalmente en la formación y capacitación de personal altamente calificado, capaz de llevar adelante el desarrollo de sus países en lo social, económico, cultural y también deportivo.

La Educación Superior ha sido considerada una prioridad del proyecto revolucionario desde los sesenta y hasta nuestros días, lo que se consolida con la creación del Ministerio de Educación Superior en el año 1976. Según Rodríguez citado por Vega (2005), el desarrollo de la misma ha tenido lugar en un contexto histórico particular, caracterizado por su vertiginoso crecimiento y la pretensión de lograr niveles cada vez más significativos de impacto en el progreso socioeconómico. Actualmente, ya se cuenta con más de 700 mil profesionales formados por la Revolución y uno de cada 7 trabajadores es graduado universitario. Fuertes logros han tenido lugar en muchas ocasiones, sin considerar las propias exigencias de la esfera laboral, lo que ha hecho cada vez más evidente la necesidad de reducir la brecha entre los procesos de formación y utilización de

los jóvenes profesionales egresados de nuestra Institución de Educación Superior (IES) (Vega, 2005).

Este fenómeno se comporta de manera similar en otras latitudes del globo terráqueo. Son múltiples las investigaciones que se han realizado en este campo en la arena internacional; entre las que se encuentran: García-Montalvo (1995), García-Montalvo (2001c), García-Montalvo y Peiro (2001b), Instituto Nacional de Estadística (2000). Todos ellos subrayan resultados poco alentadores acerca de la relación existente entre la calificación de los jóvenes recién graduados y su ocupación dentro del mundo del trabajo, a la vez que analizan los resultados de su formación y las exigencias del empleo, resaltando el divorcio entre estos importantes momentos.

Esta situación trae como consecuencia, en muchas ocasiones, problemas relacionados con la adecuada y oportuna inserción laboral de los jóvenes especialistas. En Cuba la interrogante que inquieta hoy a más de 85 millones de jóvenes en el mundo, según Velásquez (2007), en cuanto a la posibilidad de encontrar un empleo una vez concluidos sus estudios, no representa una preocupación. La garantía de empleo en Cuba constituye una prioridad estratégica. Nuestros graduados de la enseñanza superior tienen preferencia ocupacional; se trata de la existencia en nuestro país de una alta voluntad política, por parte de la dirección del Estado, que posibilita que un país pequeño, asediado, bloqueado, cuente con la garantía plena de empleo para la totalidad de los egresados de sus universidades.

Este fenómeno en otros contextos se comporta de manera contraria a la realidad cubana, por ejemplo, según Martínez (2006) en Ecuador los jóvenes están afectados doblemente en el mercado de trabajo: por un lado, constituyen el mayor porcentaje de los desempleados urbanos, por otro, si encuentran un trabajo, este se caracteriza por ser temporal y precario. Esta doble condición de exclusión social muestra una situación potencialmente explosiva en cualquier país, sea del

capitalismo avanzado o del atrasado. En México, según Cuevas (1999), en estudios de seguimientos a egresados se pudo constatar que la situación es bastante parecida si le sumamos que los egresados son subestimados y subvalorados por los empleadores en la mayoría de los casos.

En las últimas décadas se han extendido los llamados estudios de “seguimiento de egresados”, sobre todo como premisa y referencia al estimar las potencialidades de determinados tipos de graduados, y para conocer las tendencias predominantes de las exigencias al desempeño de éstos, en su desarrollo dentro del mundo del trabajo. Este tipo de estudios, para el caso de los estudiantes extranjeros, no tiene antecedentes en la realidad cubana.

El presente estudio resulta entonces un primer acercamiento al tema de la evaluación del impacto de la inserción laboral de los estudiantes extranjeros egresados de la Escuela Internacional de Educación Física y Deporte (EIEFD), como una de las posibles dimensiones a considerar dentro de un estudio de seguimiento de la población de los egresados en esta Institución de Educación Superior de reciente creación; el mismo reviste singular importancia en el contexto nacional actual donde se suceden profundas transformaciones en la Educación Superior.

Teniendo como experiencia la Escuela Latinoamericana de Medicina, al calor de la Batalla de Ideas que libra nuestro pueblo, el espíritu del movimiento deportivo cubano, los Juegos Panamericanos en Winnipeg en el año 1999, la inauguración del laboratorio Anti-doping, y el 40 aniversario de la creación del INDER, se inaugura el 23 de febrero del 2001 la Escuela Internacional de Educación Física y Deporte (EIEFD) en acto oficial, con la presencia del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz y representantes del movimiento deportivo internacional.

Las universidades cubanas del deporte, entre las que la EIEFD hoy ocupa un lugar protagónico, se ven influenciadas continuamente por el desarrollo del mismo en el

plano internacional. Las nuevas reglas que surgen en el arbitraje, así como las nuevas tendencias pedagógicas que se utilizan en el campo de la educación y la rehabilitación física, imponen una formación especializada de los Licenciados en Educación Física y Deporte que considere el desarrollo de un conjunto de competencias profesionales.

El presente estudio se realiza, en primer lugar, dando respuesta al interés de la institución con miras a su certificación como Universidad por el Ministerio de Educación Superior (MES) de la República de Cuba, a la vez que compromete a los profesores e investigadores implicados a evaluar sus resultados con un mayor rigor científico.

La misma se enmarca en un proyecto más abarcador, coordinado por el Centro de Estudios del Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES) de La Universidad de La Habana, con la participación de investigadores de varias IES del país con una gran tradición en la formación de estudiantes de muchas latitudes.

Por otra parte, el autor del presente trabajo considera de vital importancia para toda Institución de Educación Superior (IES) mantener comunicación directa y sistemática con sus egresados; teniendo en cuenta que ellos son actores decisivos en el logro del desarrollo sostenible de la sociedad contemporánea. Al mismo tiempo, se impone la necesidad inmediata de lograr una constante retroalimentación con vista a alcanzar la pretendida excelencia académica y responder a las exigencias del movimiento de evaluación y acreditación al que están sujetas en la actualidad todas las IES.

La Escuela Internacional de Educación Física y Deporte (EIEFD) en la actualidad está inmersa en la actualización de sus planes de estudio y en la certificación de sus resultados; ello impone el estudio y seguimiento de un grupo de indicadores imprescindibles para el logro de estos objetivos, entre los que se destaca el

referido al impacto de la inserción laboral de los egresados, indicador este no evaluado hasta el momento.

Problema científico:

¿Cómo se comporta la evaluación del impacto de la inserción laboral de los egresados de la Escuela internacional de Educación Física y Deporte (EIEFD)?

Objeto de investigación:

Evaluación de impacto

Campo de acción:

La inserción laboral de los egresados de la EIEFD

Marco Referencial:

Primera y segunda graduación de la EIEFD comprendidas en el los cursos 2004-2005 y 2005- 2006.

Objetivo general:

Evaluar el impacto de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD en el periodo comprendido entre el 2004-2006.

Objetivos específicos:

- Analizar los presupuestos teóricos existentes sobre internacionalización y colaboración internacional en el ámbito universitario; las exigencias del mundo del trabajo a la universidad contemporánea, la inserción laboral de los jóvenes profesionales y los referentes para la evaluación de su impacto en ese contexto.
- Evaluar el comportamiento de los indicadores seleccionados para la medición del impacto de la inserción laboral de los egresados de la graduación 2004-2006 de la EIEFD.
- Diseñar acciones metodológicas para el desarrollo de la evaluaciones futura

del impacto de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD.

Mientras tanto, entre las Preguntas Científicas que sirvieron de guía durante el desarrollo del presente trabajo se encuentran:

Preguntas Científicas:

1. ¿Qué presupuestos teóricos sustentan la evaluación del impacto de la inserción laboral como fenómeno importante en los marcos de los proyectos de la colaboración internacional en la Educación Superior contemporánea?
2. ¿Cuál es el comportamiento de los diferentes indicadores seleccionados que tributan a la evaluación del impacto de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD?
3. ¿Qué acciones metodológicas se deben considerar para el perfeccionamiento del seguimiento del desarrollo profesional de los jóvenes egresados de la EIEFD?
- 4.

Tareas de la investigación:

1. Fundamentación teórica de los presupuestos que sustentan la evaluación del impacto de la inserción laboral como fenómeno importante en los marcos de los proyectos de la colaboración internacional en la Educación Superior contemporánea.
2. Determinación de los indicadores de evaluación.
3. Diseño del instrumento de evaluación.
4. Validación del instrumento.
5. Descripción de datos.
6. Análisis de los resultados
7. Conformación de un conjunto de acciones metodológicas para la evaluación futura del impacto de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD.

Para el estudio actual se asumió la metodología cuantitativa, con elementos cualitativos; esto nos brindó la posibilidad de acercarnos a la obtención una serie de datos confiables para la solución del problema formulado. Los métodos utilizados fueron: métodos teóricos, Histórico– lógico, Análisis – síntesis, Inductivo-deductivo. Métodos empíricos, Análisis de documentos, el método Delphy y la encuesta. Los estadísticos matemáticos, análisis porcentual en el paquete estadístico SPSS 12.0.

Esta investigación tiene carácter descriptivo de corte transversal y para obtención de la muestra se utilizó el procedimiento de Ávila (2001) (**Ver Anexos # 3**) con un margen de error de un 5%. La misma representa aproximadamente el 30% de la población. Los egresados consultados se ubican las regiones geográficas de América Latina y el Caribe y África. La edad de los mismos oscila entre los 25 a 28 años respectivamente.

La tesis está compuesta por 2 capítulos. El primero consolida los presupuestos teóricos donde se aborda la internacionalización como tendencia en el caso de la Educación Superior, las exigencias actuales y perspectivas del mundo del trabajo, la importancia del vínculo entre el mundo del trabajo y la Educación Superior y la consideración de las competencias profesionales como factor necesario para el logro de la inserción exitosa de los egresados de la EIEFD en el cambiante mundo del trabajo.

También se trata, por ende, no sólo las rápidas y radicales transformaciones que sufre el mundo del trabajo en el ambiente deportivo y la pérdida de vigencia de muchos elementos de la formación, sino que se manifiesta la necesidad de consolidación de las relaciones existentes entre la Educación Superior y el mundo del trabajo. Es decir, se trata de concebir los procesos de formación y utilización de los jóvenes profesionales a través de estudios de seguimiento del éxito de su inserción laboral de manera continua y permanente e integrados a la misión de las

Universidades; al mismo tiempo que se reconozca la emergencia del análisis y consideración de determinadas competencias profesionales.

El segundo capítulo está dedicado a describir el desarrollo del trabajo metodológico de la investigación donde se plasman entre otras cosas los indicadores que tributan a la evaluación de la inserción laboral como variable fundamental. Estos indicadores son: nivel de correspondencia de los estudios recibidos con la vida laboral, motivación por la carrera recibida, nivel de satisfacción con respecto a los estudios cursados, impacto de los estudios cursados en las distintas esferas de la vida social, impacto de las prácticas laborales cursadas en sus estudios con respecto a su vida laboral, las competencias profesionales adquiridas y el número de estudiantes insertados en la rama de la cultura física.

En este mismo capítulo se presenta una propuesta de acciones metodológicas para el desarrollo de futuras evaluaciones del impacto de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD, y se describen los resultados de la evaluación realizada del impacto de la inserción al trabajo de las dos primeras generaciones de egresados de la EIEFD.

Finalmente se presentan las conclusiones del trabajo y las recomendaciones relacionadas a la introducción de los resultados alcanzados y la realización de futuras investigaciones sobre esta temática.

El aporte del trabajo está dado por la información que brindan los resultados del mismo para la reestructuración y actualización del plan de estudio vigente, a la vez que aporta importantes elementos necesarios para la certificación de la institución como centro de nivel superior. También, la investigación dota a la institución de una propuesta de acciones metodológicas con vista a nuevas evaluaciones del impacto de la inserción laboral, lo cual constituye una herramienta imprescindible

en el perfeccionamiento de la formación de los Licenciados en Educación Física y Deportes para países en vía de desarrollo.

Como novedad científica se destaca la realización por primera vez de un estudio de seguimiento de los egresados de la EIEFD a través de la medición, en esta ocasión, del impacto de la inserción laboral de los mismos, su relación con la formación recibida. En esta investigación se trabaja y desarrolla, además, la metodología aplicada por el CEPES en los estudios sobre la calidad de los egresados cubanos de la IES adscritas al MES, ampliada ahora para la realización de seguimiento del impacto de la inserción laboral de los egresados de uno de los proyectos internacionales de la Educación Superior Cubana; se profundiza la consideración de las competencias profesionales, tanto básicas como específicas, para el caso particular de los Licenciados en Educación Física y Deportes, como un indicador relevante en la evaluación del impacto de la inserción laboral de los jóvenes especialistas encargados del desarrollo de la cultura física y el deporte en los hermanos países de América Latina y otras latitudes del mundo.

Los resultados parciales alcanzados a lo largo de la realización de la presente investigación se han socializados de múltiples maneras, sobre todo en los marcos de reuniones metodológicas y sesiones científicas a nivel de departamento y disciplina, comisiones de carrera y consejo científico de la EIEFD.

CAPITULO I: LA ESCUELA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE EN SU VÍNCULO CON EL MUNDO DEL TRABAJO.

El mundo de hoy, enfrascado en dar respuesta a retos urgentes relacionados a su sobrevivencia, demanda de los egresados de nuestras universidades nuevas exigencias en cuanto a su compromiso social e institucional en estrecha relación a un desempeño exitoso. El autor considera que los Licenciados en Educación Física y Deportes, egresados de la EIEFD, también deben ser capaces de poner en práctica en cada uno de sus países de origen las competencias adquiridas a lo largo de sus estudios en Cuba y a la vez demostrar su interés en poner a disposición de todos y de todas el deporte como un derecho del pueblo.

En el presente capítulo se analiza la internacionalización como tendencia en la educación superior en el mundo y su presencia en Cuba, lo que justifica la aparición de Escuelas Internacionales de nivel superior como la EIEFD. Además se realiza un examen del nuevo contexto, en el que tienen lugar un conjunto de transformaciones en el plano social y económico; se estudian las nuevas tendencias derivadas de las mismas y se analiza su impacto en los procesos de formación, distribución y utilización de los jóvenes profesionales; todo ello a través del prisma de las nuevas exigencias del mundo del trabajo. A continuación, se evalúa el vínculo entre el mundo del trabajo y la educación superior y las demandas del primero a la segunda; así como un conjunto de obligaciones referentes para su evaluación y seguimiento.

1.1. La internacionalización de la Educación Superior.

Una de las directrices dentro de los programas de mejora de las Instituciones de Educación Superior (IES) en la actualidad es la internacionalización de la Educación Superior. Este es un proceso encaminado como cita Domínguez (2004) *“al interior de las universidades”*, pero su expresión es resultado de una transformación más abarcadora y universal - la globalización.

La globalización, es el resultado histórico universal del desarrollo de los estados, de la ciencia y la tecnología; pero, desde el punto de vista actual, es un proceso vinculado a la internacionalización del capital y la producción por parte de los países capitalistas desarrollados, que se ha venido esparciendo aprovechando de ese desarrollo de la sociedad mundial y, sobre todo, de la ciencia y la tecnología; es por ello que la globalización, en lo que se ha dado en llamar su tercera etapa, se sustenta en significativos avances de las comunicaciones y la informática (Domínguez, 2004).

Mucho se habla de las ventajas de la globalización, los mayores beneficios de esta, según informes sobre el desarrollo humano, han sido obtenidos por unos pocos afortunados. Hablando en términos metafóricos, Domínguez (2004, 5) cita:

“Se supone que una marea creciente de riqueza levante a todos los barcos. Pero algunos tienen más capacidad para navegar que otros. Los yates y los transoceánicos suben en respuesta a las nuevas oportunidades, pero muchas balsas y lanchas de remo están haciendo agua, y algunas se están hundiendo.”

Si bien se reconoce la importancia del fenómeno y de que se trata de una realidad categórica para los modos de producción y consumo, queda claro que existe aún hoy, en grandes segmentos de la población del tercer mundo, una economía de mercados locales e incluso de subsistencia (Solana, 1998).

Este nuevo escenario estructural, determinado por los procesos de globalización, privatización y liberalización económica, en función de la necesidad de aumento de la productividad y la mayor capacidad de adaptación que requiere la organización de los procesos de producción y trabajo, ha traído consigo una mayor integración de los países en la economía mundial, abriendo nuevas y distintas oportunidades de empleo, y, afectando los factores determinantes del empleo y los salarios.

Es que realmente no basta que la existente globalización sea un hecho cotidiano para que todos los países puedan beneficiarse de ella. Realmente sólo se beneficiarán de la globalización aquellos que hayan logrado crear las bases esenciales para su desarrollo. Según Domínguez (2004) las más aceptadas son las siguientes:

- Desarrollo económico sustentable y sostenido.
- Desarrollo científico técnico.
- Gobernabilidad.
- Educación.

El desarrollo económico sostenido, tiene sus bases en el aprovechamiento de la agricultura y los recursos naturales existentes, junto a una industrialización que permitan una producción competitiva con apego a la protección del medio ambiente; así como, la existencia y reproducción de un mercado de trabajo estable. El desarrollo científico y técnico constituye un elemento decisivo, pues si bien es cierto que el proceso de industrialización es empujado por éste, para lograr justamente innovaciones y una fuerte motivación en el campo de las investigaciones que garanticen la competitividad en el mercado mundial, se requiere de la existencia de la industria nacional demandando resultados científicos y técnicos. Por otro lado, es imprescindible la existencia de políticas que estimulen la investigación en todos los ámbitos educativos, productivos y de servicios (González y Espinosa, 1998) y (Domínguez, 2004)

La gobernabilidad, es un término que ha ido ganando espacios en los discursos de nuestros días. A juicio del autor, se trata de la necesidad de una gobernabilidad que surja de la justicia, que de participación en las decisiones y sobre todo, de equidad en la distribución de los recursos; por ser la falta de justicia, participación y equidad las principales fuentes de desestabilización de los países del tercer mundo.

Un elemento imprescindible a juicio del autor para lograr el desarrollo, es la Educación, como factor de crecimiento espiritual del hombre, factor que influye significativamente en la garantía de un empleo digno, a lo que se le agrega su impacto en los aspectos antes analizados y todo el movimiento que ello provoca. Además, según Domínguez (2004) se requiere de políticas de Estado, capaces de abogar por la excelencia, la equidad y la democracia en las aulas.

En la Educación Superior, las Universidades han incorporado el concepto de *internacionalización* que se ha definido como la incorporación de contenidos materiales, actividades y conocimiento a sus programas de docencia, investigación y servicio público, con el propósito de realzar su relevancia en un mundo cada vez más interdependiente. Este complejo fenómeno implica además un cambio en la concepción interna de la Universidad en el cual, por sobre un espacio físico, prevalecen las interacciones de un conjunto de relaciones que (mediante un sistema de redes) se establecen en el campo de la docencia, la investigación y la extensión (González y Espinosa, 1998).

Según Gonzáles (2003), en un análisis de las diversas formas de internacionalización de la Educación Superior chilena, se considera los cuatro modelos de la prestación de servicios educativos establecidos por el Acuerdo General de Comercio en Servicios (GATS), estos son:

1. Educación transfronteriza a distancia.
2. Estudios en el extranjero.
3. Enclaves internacionales.
4. Intercambio temporal de docentes.

En estudios realizados por Challenges for Tertiary Education World Bank Report citado por Gonzáles (2003), se hace mención a que la prestación de servicios se realiza sin traslado físico y sin cruzar la frontera del país al cual se presta el servicio. Concretamente en este caso el servicio corresponde a la educación a distancia. La educación a distancia se percibe como potencialmente importante, pero difícil de implementar en los países tercer mundista, y su crecimiento no ha sido el esperado, debido a que los costos para su buen funcionamiento son elevados. Aún así, se insiste en la oferta de la educación no presencial.

Por otro lado, en un estudio comparativo realizado por Oteizal y Silva en la Universidad de Ferner, citado por Gonzáles (2003), en la década de los 90 se estimó que unas 1500 instituciones en todo el mundo impartían educación a distancia con unos diez millones de estudiantes. Asimismo, según el American Center for Study of Distance Education la mitad de las instituciones de educación superior norteamericanas ofrecen alguna forma de educación a distancia por medios electrónicos.

El análisis del fenómeno de la internacionalización de la educación superior cubana se recorre en las etapas propuestas por Hernández, Fundora y Rodríguez (2006); estas son:

La primera etapa empieza en 1960 con el triunfo de la Revolución Cubana con 15000 estudiantes y menos de 1000 profesores en 3 universidades. No existía ningún centro de investigación y un insuficiente desarrollo en la investigación y de la enseñanza postgraduada.

Es importante señalar que Cuba atravesaba por un éxodo masivo de muchos de sus profesionales a los Estados Unidos de América incitados en la política trazada desde muy temprano por el gobierno de ese país. También era la etapa de la campaña de alfabetización y la paulatina incorporación a las universidades de jóvenes de todas las capas de la población mediante un plan de becas universitarias. Comenzó la colaboración internacional para la formación de los profesores y estudiantes.

La segunda etapa comenzó sobre los años 70, donde se inició el envío masivo de cubanos al extranjero en condición de becados, para el estudio de diferentes carreras y la realización de maestrías y doctorados. Los profesores de las universidades comenzaron a recibir cursos de verano por académicos provenientes de países europeos, primordialmente Francia, Italia y Alemania.

La tercera etapa tuvo su iniciación en los albores de 1980, con un aumento de la formación de doctores en ciencias en el extranjero. En esa década se aprecia los primeros resultados científicos en universidades y centros de investigación. Profesores cubanos empiezan a brindar ayuda profesional a otros países. Además se alcanzó una matrícula superior a 300000 universitarios y comenzó la enseñanza a distancia.

La cuarta etapa está comprendida en el periodo desde 1990 hasta la actualidad y se caracterizó, en un inicio, por una situación económica muy difícil a partir de la caída del socialismo en Europa del Este. Los convenios con estos países del campo socialista garantizaban una colaboración estable para la Educación Superior cubana. Aproximadamente el 70 % del intercambio académico era con universidades de esa región. También podemos agregar que se produjo un vertiginoso fortalecimiento de la colaboración con otros países como por ejemplo Canadá, España, Bélgica y otros países desarrollados. Sin contar las relaciones con universidades del área como las de México, Brasil, Argentina, entre otras.

En estudios realizados por Hernández, Fundora y Rodríguez (2006) se constató además que la distribución de la colaboración internacional en los años 1989 y 2001 varió en el ámbito regional. En el 1989, el 75% de la cooperación era con los países de Europa del Este y en el año 2001, el 72% se desarrolló con países de América Latina y el Caribe resultado que se considera muy significativo.

En esta etapa, Cuba recibe un gran impulso en el campo del deporte, en lo que se refiere al trabajo científico, dirigido por doctores en ciencias (Hernández, Fundora, y Rodríguez, 2006). En la actualidad Cuba cuenta con 146 doctores de la cultura física y el deporte y antes de terminar el año la cifra se aproximará a los 155.

Otro elemento que caracteriza esta etapa, sobre todo a inicio de este siglo, es la graduación de más de 15 000 estudiantes extranjeros; cifra que va en aumento, en primer lugar, a cargo de los egresados de la Escuela Latinoamericana de Ciencias Médicas (ELAM) y la Escuela Internacional de Educación Física y Deporte (EIEFD), esta última con más de 806 egresados hasta su segunda graduación, lo que a su vez conforma el marco referencial del presente estudio.

En un análisis realizado del comportamiento histórico de la matrícula de becarios extranjeros, en Cuba, de nivel superior desde el año 1986 hasta el 2004 se pudo constatar que en el curso 1986-87 se obtuvieron los niveles mas altos, para aquellos momentos, de becarios extranjeros de nivel superior. En ese curso, el total de becarios extranjeros en Cuba, alcanzaba la cifra de cerca de 20 000 estudiantes. Durante el período especial, el monto de becarios extranjeros de nivel superior, comenzó a descender, alcanzando su valor más bajo cerca de 3 000 becarios en el curso 1998-99 (Martínez, 2005).

Aún así, el Programa de Becas se mantuvo y gracias al extraordinario esfuerzo de nuestro pueblo, la cantidad de becarios extranjeros por el Programa de Becas, en Cuba, comienza a crecer de nuevo alcanzando, en el curso 1999-2000, un total de

8 220 becarios extranjeros de nivel superior; resultando la cifra mas elevada hasta el momento en la historia del programa (Martínez, 2005).

El total de extranjeros graduados en Cuba, desde 1961 hasta el año 2003, asciende a la cifra de 41 941, de ellos 18 019 de nivel superior y 23 922 de nivel medio, de 125 países diferentes. La graduación de los becarios de nivel superior, significó, calculando como promedio el costo de una carrera completa, 30 000 dólares (la carrera de Medicina tiene un costo de 50 000 dólares o más en muchos países), un valor de 550 millones de dólares, aportados por Cuba, solo como costo de estudios, para garantizar el desarrollo de este programa (Martínez, 2005).

Por su parte, la Escuela Internacional de Educación Física y Deporte cuenta con un presupuesto de 11 421 400 pesos para el año en curso, destinado a mantener todas las actividades docentes del centro. De este presupuesto total 3 094 800 son utilizados para el salario de los trabajadores y 8 326 600 para otros gastos. Dentro de otros gastos se incluye la alimentación con 2 099 100 de pesos; vestuarios y lencerías, 34 100 pesos; medicamentos, 22 600 pesos; aseo personal 28 800 pesos; estipendio 1 527 600 pesos; y energía y combustible, 279 400 pesos. El gasto anual por estudiante alcanza los 20 186 pesos que consigna el gobierno revolucionario para contribuir al programa antes mencionado. Sin contar otros pagos y gestiones que cubre la institución en la certificación y validación de los títulos; lo que sin dudas garantiza de inicio la posible inserción laboral de muchos de los egresados.

Si bien es cierto que esto no garantiza de forma definitiva la inserción laboral, debido a las múltiples exigencias que demanda el mundo del trabajo, es sin dudas un aporte importante para el inicio del proceso.

A continuación se aborda una serie de exigencias que dicta el proceso de inserción laboral.

1.2. La inserción laboral y sus exigencias actuales

Las exigencias del mundo del trabajo son cada vez mayores y complejas. Las diferentes oportunidades que surgen, con relación a la inserción laboral, son contrabalanceadas por los desafíos de adaptación a cambios frecuentes, dirigidos, en muchas ocasiones, desde el exterior y a menudo dramáticos. Las tecnologías de trabajo, su ambiente, los métodos de aprendizaje, como el trabajo en sí mismo, se encuentran en un estado de transformación casi permanente.

Investigaciones realizadas por Fernández (2002) y Kent y Rollin (1996) establecen que la producción y los servicios tienden a tornarse flexibles en lo que atañe a procesos y tecnologías, sea en función de la necesidad de adecuación a las exigencias coyunturales del mercado, sea en función de las estrategias de competitividad de las organizaciones. En este sentido, las nuevas formas de organización de la producción y los servicios, debilitan la división tradicional técnica del trabajo, avanzando hacia: la unificación de tareas antes fragmentadas; la versatilidad de tareas específicas; la superación en los puestos de trabajo fijo, asociada a ocupaciones estables con tareas permanentes; así como a la rotación de los profesionales por diferentes puestos de trabajo.

En el ámbito internacional, ha comenzado a desarrollarse una serie de reformas estructurales que tienen como objetivo el aumento de la productividad como condición esencial para el crecimiento económico y la creación de nuevos puestos de trabajo. Esta necesaria elevación de los niveles de productividad viene estrechamente vinculada a los fenómenos de innovación como un proceso de aprendizaje de la institución u organización, en la que intervienen factores de orden institucional como son: la propia cultura organizacional, las relaciones interpersonales y las influencias del entorno, todos ellos de gran incidencia en el pretendido impacto del desempeño laboral (Vega, 2005).

Según Mertens (2000) *“Mientras que en el pasado la tendencia era que buena parte de la innovación venía incorporada al equipo o maquinaria, y los sistemas de organización se introducían como técnicas “cerradas”, poniendo el capital intelectual de la organización bajo dominio directo de la gestión, en la actualidad se observa una tendencia contraria, los sistemas de organización de la producción son abiertos y su efectividad depende de la capacidad de convertirlos en nuevas “rutinas de trabajo”. Interviene entonces, la capacidad de la organización de aprender por hacer y explorar, la base de conocimientos acumulados en el tiempo, el acto de creación y la necesidad de desaprender u olvidar rutinas o acciones que dejan de ser funcionales o que quizás nunca lo han sido”*

Se evidencia la exigencia, en el ámbito internacional, de una mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las tendencias tecnológicas y a las transformaciones organizativas de la producción y al acelerado cambio tecnológico, en la búsqueda de mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios, así la globalización incluye, además de los procesos de producción y comercio, a los sistemas de educación y capacitación de recursos humanos en tanto éstos deberán ser capaces de elevar sus niveles de calidad y acelerar su adaptación a las nuevas condiciones de la tecnología, la economía y la sociedad (Vega, 2005).

El escenario laboral en general, y en particular lo referido a la inserción laboral, se encuentra inmersa en profundos cambios que desde hace ya varios años constituyen el eje de diferentes tipos de estudios y análisis mediante los cuales se reconoce la necesidad de sistematizar sus características a fin de lograr la adecuación de la formación de la fuerza de trabajo. En este sentido resulta interesante acercarse a los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR/OIT, 2000). Ambas entidades manifiestan que esta nueva cultura del trabajo requiere un conjunto de nuevas *competencias* cognitivas, sociales y tecnológicas y que la actual gestión y

organización laborales, ha adoptado cambios, en al menos tres grandes categorías:

- El trabajo en redes: las estructuras piramidales, jerárquicas y cerradas, han comenzado a ser reemplazadas por redes de organización interactivas y abiertas. La dirección central asume un rol de definición de estrategias y evaluación de resultados.
- La adaptabilidad: el anterior paradigma de la productividad basado en la estandarización y el volumen, se ha transformado en un modelo regido por la calidad, la innovación permanente y el diseño. Esto da lugar a la noción de fábrica flexible y adaptable a mercados cambiantes en volúmenes y especificaciones.
- La mejora continua: las condiciones de competitividad han hecho que la organización moderna deba estar en permanente cambio. Ello implica que la nueva organización se concibe como una estructura dinámica, identificando problemas y procurando soluciones.

Así, al proveer la formación y desarrollar actitudes y valores personales unidos a las aptitudes y capacidades técnicas de los individuos, conjugándolos con los intereses individuales, se propicia su adecuación al entorno social que, de acuerdo Filmus (1994), se caracteriza por la elevación de la complejidad de las actividades, versatilidad de las tareas específicas, el predominio de la descentralización, el énfasis en la cooperación e interacción y la rápida obsolescencia, que implica una necesaria recalificación permanente. El conocimiento por parte del mundo educativo de estas características contribuye a que la formación de un futuro especialista se adecue, finalmente, a las exigencias de su entorno.

Resulta, por ende, de vital importancia observar el impacto ambivalente en las relaciones laborales, a pesar de la objetividad, que tienen los cambios actuales, cuando el contexto de su desenvolvimiento lo constituyen las tendencias de desarrollo neo-liberal predominantes en muchos países. En los mismos tiene lugar un proceso de reformas que presenta como bandera una pretendida

“flexibilización” de las relaciones laborales y más específicamente de las contractuales, que abarca ya a todos los estratos de especialistas, y que se enarbola como condición imprescindible para lograr un adecuado nivel de eficiencia y aprovechamiento de las tendencias contemporáneas de desarrollo (Vega, 2005).

Estos cambios indican que el nivel de exigencia en cuanto a la posibilidad de una adecuada inserción laboral, considerando para ello al grado de escolaridad, ciertas cualidades y habilidades, y un conjunto de conocimientos relacionados con las nuevas áreas de la ciencia y la tecnología, serán cada vez más importantes para alcanzar la pretendida “empleabilidad” y una permanencia que a su vez implicaría mejoría económica y participación en los niveles de bienestar social.

La tendencia internacional relacionada con los diferentes niveles de inserción laboral muestra mercados donde disminuye la demanda de tareas que requieren bajo nivel de adiestramiento ante un incremento de la demanda de empleo con mayores niveles de exigencia profesional. Otra tendencia de la movilidad e inserción laboral y del mercado de trabajo es al crecimiento del sector de los servicios. Esto trae consigo un conjunto de implicaciones hacia la Educación Superior, pero más aún en términos del crecimiento de un nuevo sector de trabajo intensivo con énfasis en la utilización de habilidades sociales, de comunicación y de uso creativo de la inteligencia; ello abarca al propio sistema educativo, al de salud, de trabajo comunitario y social, de las agencias de apoyo, entre otras (Didriksson, 1997).

Así, las nuevas exigencias para una inserción laboral exitosa hacen referencia a una verdadera revolución de las habilidades requeridas para los futuros niveles y tipos de empleo y trabajo. Las instituciones de Educación Superior (IES) deben comprender que la formación de sus estudiantes no debe ser concebida en los términos en que fueron formados hace diez años atrás quienes hoy se encuentran

laborando; se debe pensar y planificar en el tipo de ciudadano y especialista que laborará dentro de los próximos cinco, diez y quince años (Vega, 2005).

Según Chijorin (1989,a), las exigencias de la inserción laboral ya contextualizada al mundo del deporte no se aíslan para nada del mundo neoliberal y globalizado, manifestándose fenómenos que van a regir en gran medida la formación de los egresados.

Un ejemplo evidente está dado, a juicio del autor, en el profesionalismo desmedido, que está hoy muy lejos de responder a su significado literal, que además tutela las expectativas de muchos titulados. El llamado “*profesionalismo*” exige entre otras cosas la excesiva búsqueda del factor monetario y rige la mayor parte de las veces los contenidos conformados en los planes de estudio y su utilidad poniendo en función una tendencia completamente pragmáticas.

Otro fenómeno vigente en la formación del profesional de la cultura física y el deporte en el mundo, lo es sin dudas la no materialización de valores éticos y morales necesarios que consoliden la formación completa de los futuros titulados. Si bien muchas veces se declaran algunos valores compartidos en los planes de estudios, dictado en algunas universidades estos responden a la exigencia mercantilista del mundo capitalista. Ello conlleva a sucesos altamente perseguidos como lo es el dopaje o drogadicción en atletas, lo que se exterioriza, muchas veces con el consentimiento de los entrenadores formados en dichas universidades.

Por esta y otras razones ya abordadas todo proyecto social necesita de la formación de profesionales centrada en el campo de los valores.

Otro aspecto relacionado a la inserción laboral de los egresados de la carrera de Licenciados en Educación Física y Deporte, tal y como se observa en el caso particular de Argentina, estriba en la falta de oportunidades, que no se expresa

solamente en un desempleo masivo de titulados universitarios, sino en formas menos evidentes de lo que ha llamado Menéndez (2006) la subutilización invisible. Esto se evidencia a través de, formas de subempleo y de trabajo en ocupaciones para las que se está sobre calificado; y no podría ser de otra forma, si se considera el hecho de que no existen mecanismos de seguridad social en muchos países de Sudamérica que no permitan estar desempleados durante mucho tiempo; la persona no puede esperar a que aparezca el empleo que desee, sino toma el primero que le permita generar ingresos (Menéndez, 2006).

Es entonces que la sociedad, en su vínculo estrecho con el mundo del trabajo, entra a considerar un conjunto de exigencias hasta el momento poco tomadas en cuenta a la hora de seguir la incorporación de los nuevos profesionales a la vida laboral.

1.3. Relación Sociedad – Mundo del trabajo.

La sociedad está urgida de seres humanos convertidos en un nuevo tipo de profesional capaz de trabajar con alternativas de solución a los grandes problemas de la humanidad, teniendo como base una sólida conciencia. En concordancia se aprecian un grupo de exigencias de la sociedad traducidas a las características del mercado laboral actual, entre las que se encuentran: (Isla, 2006).

1. **Estructura laboral:** Exigen nuevos procesos de trabajos, que requieran una permanente adaptación a las exigencias del mercado.
2. **Calidad y servicio:** Nuevos estándares de calidad y de servicio al usuario.
3. **Dirección y organización:** Nuevas formas de dirección y organización del trabajo, realizando alianzas estratégicas para atender mejor al mercado.
4. **Compromiso social y con el usuario:** Cada servicio es parte de la sociedad y tienen que ayudar a trasformarla. No se puede vivir aislado, tienen la necesidad de expandirse para satisfacer necesidades de su mercado.

5. **Capacidad de adaptarse al cambio:** La diversidad de opciones laborales crece rápidamente, lo que obliga a todos realizar cambios permanentes.
6. **Liderazgo:** Necesidad de liderar la modernidad para mejorar.
7. **Tecnología:** El avance tecnológico, especialmente en materia informática, exige un cambio permanente de enfoques.

A continuación el autor de la presente investigación muestra gráficamente la relación sociedad y las exigencias del mundo del trabajo a partir de las características antes mencionadas.



Gráfico. 1 Relación entre la sociedad y las exigencias del mercado laboral

(Tomado de Isla 2006) Competencias profesionales del profesor de educación física y del entrenador deportivo. <http://www.efdeportes.com/>

Revista Digital - Buenos Aires - Año 11 - N° 100)

A partir de 1975 el mundo del trabajo se ha visto sometido a numerosos cambios que han afectado al crecimiento de la masa de desocupados de manera progresiva y, al parecer, imparable. Así, estudios de la OIT han llegado a cifrar en mil millones el número de personas sin trabajo en el mundo. Las relaciones y condiciones laborales han sufrido variaciones con el paso de los tiempos, pero siempre ha mantenido una constante invariable; Según Ortega (1999) los amos tenían necesidad de esclavos, los colonos de indígenas, los empresarios de obrero; y es que la productividad era tan baja, que todos los hombres y mujeres debían ganarse el pan con el sudor de su frente, a fin de que, mediante la apropiación del excedente de su trabajo, unos pudieran disfrutar de un mejor nivel de vida.

Ahora, sin embargo, el aumento brutal de la productividad (como consecuencia de la revolución tecnológica), y la permanencia de una estructura de relaciones sociales, en las que primaba la dominación, han generado una tremenda factura social: mucha de la gente que antes era "útil", ahora ha dejado de serlo.

Paralelamente a este proceso, según Ortega (1999) las organizaciones de voluntariado¹ están experimentando en los últimos años un crecimiento tanto cuantitativo como cualitativo, adquiriendo cada vez más amplia repercusión social.

Muchas y diversas son las teorías que explican ambos hechos, y según algunos teóricos sociales, estarían relacionados con la llamada cultura del ocio; la cual potencia una diferente redistribución del tiempo dedicado al trabajo. La nueva era tecnológica, consecuencia de la tercera revolución industrial, facilitará e incluso forzará siempre según Ortega (1999) una redistribución del tiempo dedicado al trabajo y a otra serie de tareas.

¹ El voluntariado es aquél, que además de sus propios deberes profesionales y de estatus, de modo continuo, desinteresado y responsable dedica parte de su tiempo a actividades no en favor de sí mismo ni de los asociados (a diferencia del asociacionismo), sino en favor de los demás o de intereses sociales colectivos, según un proyecto que no se agota en la intervención misma (a diferencia de la beneficencia), sino que tiende a erradicar o modificar las causas de la necesidad o marginación social.

La tercera revolución industrial también ha tocado de cerca al deporte, haciendo que cada vez más significativos los resultados de los hombres en las competiciones, debido a las mejoras en las técnicas de los ejercicios, aplicación de nuevos métodos de entrenamiento y en la tecnología que en cada disciplina se utiliza.

Por tal motivo, el autor considera que resulta imprescindible tener en cuenta la inevitable relación que debe mediar entre la preparación científica tecnológica obtenida o formación profesional y los empleos a ejercer; de tal manera que los estudios recibidos estén en estrecha relación con las futuras ocupaciones laborales.

1.4. Relación Educación Superior - Mundo del Trabajo

A comienzos del siglo XXI las conexiones entre la educación superior y el mundo del trabajo aparecen nuevamente entre los aspectos clave del debate, cada vez que se trata de los desafíos que imponen los aires innovadores a ese nivel de enseñanza. Las cuestiones comprendidas en éste ámbito ocuparon un lugar importante, por ejemplo, en el "Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior" de la UNESCO (1995); igualmente fueron tratadas con más frecuencia que ningún otro tema en la serie de conferencias preparatorias celebradas en 1997 con miras a la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior UNESCO (1997a, 1997b); Teichler (1997). En su informe de (1995) titulado *"Higher Education: Lessons of Experience"* (*"Educación Superior: Lecciones de la Experiencia"*), el Banco Mundial citó las tensiones entre la educación superior y el empleo como uno de los elementos fundamentales de la *"educación superior en crisis"*.

En 1997, la OIT hizo notar los importantes desafíos para todas las esferas de la educación y la formación que obedecen a la mundialización de la economía. Por su parte, la OCDE se refirió a la transición de la Educación Superior hacia el

empleo en uno de sus proyectos más importantes de principios de los años 90 (OCDE, 1992, 1993), y continuó señalando las cuestiones destacadas de la educación superior y el empleo en el Job study (1994) en su examen temático de "The First Years of Tertiary Education" (OCDE, 1997b). O bien, para tomar un ejemplo en los países en desarrollo, al establecer un programa de capacitación para los investigadores de la educación superior, la Asociación de Universidades Africanas observó que, además del costo y la financiación de la educación superior, las conexiones entre ésta y el mundo del trabajo había suscitado un interés muy vivo dentro de las universidades africanas. Aun así, las publicaciones que ofrecen una perspectiva general sobre la Educación Superior en diversas regiones del mundo sugieren que se ha preocupado primordialmente de cuestiones de política y gestión en años recientes por ejemplo, Yee (1995); Kent (1996), se percibe una tendencia definida a dedicar cada vez más atención a las cuestiones relativas a la pertinencia social de la educación superior, incluidos los enlaces entre este nivel de educación y el mundo del trabajo.

En estos momentos, cuando los procesos de globalización se van extendiendo e imponiendo, cuando en el cambiante mundo de la cultura física se hace énfasis en el control y la elevación de la calidad de los egresados de instituciones con este perfil, el impetuoso avance científico-técnico, los nuevos paradigmas de organización pedagógica, entre otros factores, propician la idea del redimensionamiento, en los pilares del desarrollo, a favor del nuevo conocimiento. En consecuencia, el mundo de hoy se ve marcado por las transformaciones que modifican fuertemente las demandas dirigidas al sistema educativo.

Esta coyuntura particular hace un llamado de alerta a las instituciones educativas formadoras de profesionales vinculados con la cultura física y el deporte, y plantea por ende la necesidad de realizar algunas modificaciones en su organización, en los contenidos y en los métodos de enseñanza. Es válido comentar que el mundo laboral vinculado con esta rama en particular reclama una alta preparación científica técnica y sobre todo un profesional versátil capaz de combinar sus

saberes para poder responder a las demandas de un mercado laboral muy exigente que se encuentra inmerso en una sociedad en permanente innovación y desarrollo.

El deporte ocupa un lugar cimero entre los habitantes del mundo, ha tenido una gran repercusión en la vida social y política de los pueblos y ha alcanzado un mayor grado de popularidad y avance científico que otras ramas de la actividad física, la educación física y la recreación. En tal sentido la formación de un profesional vinculado a esta rama demanda de altas y numerosas exigencias que solo tienen salida a través de la formación en tales individuos de competencias profesionales que acorten la brecha creada entre las demandas de la sociedad y el mercado laboral.

1.5. Las competencias profesionales y el mundo del trabajo

El cambio constante y dinámico del mundo del trabajo requiere de una formación que brinde al estudiante, además de las habilidades básicas, la capacidad de captar el mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observan y actuar en consecuencia. Para ello necesita de saberes transversales susceptibles de ser actualizados en la vida cotidiana, que se manifiesten en la capacidad de resolución de problemas diferentes.

En este contexto, la educación superior está siendo desafiada a reconsiderar sus objetivos fundamentales, por ejemplo: encontrar un equilibrio entre la búsqueda del conocimiento por sí mismo y un servicio directo a la sociedad; entre responder a las demandas expresadas directamente por el sistema del empleo y configurar anticipadamente el mundo del trabajo; entre fomentar *competencias profesionales* e impartir conocimientos específicos. Han surgido nuevos paradigmas en la utilización, en el desempeño profesional que exigen un nuevo tipo de aprendizaje, el cual incluye la formación de determinadas *competencias*. Vale señalar que las *competencias* no son formadas sólo en un momento de la vida, no corresponden a

un nivel educacional en específico sino que su formación y desarrollo constituye un proceso de aprendizaje de la persona durante su vida, antes y luego del egreso universitario, e incluye sus vivencias en el seno de la familia y en la sociedad en general (Sosa, 2003).

La concepción tradicional de formación, entendida como la enseñanza de habilidades, destrezas y conocimientos que permiten la elevación de calificaciones personales descontextualizadas, sin abarcar la comprensión global del proceso de trabajo, no permite preparar para el desempeño en una estructura laboral signada por el constante cambio. Se hace necesaria la inclusión de habilidades básicas que permitan la adaptabilidad y transferencia de conocimientos, así como la formación de *competencias* sociales e interpersonales. Estas habilidades de empleabilidad transmiten la necesidad de una educación básica y sistemática que permita adquirir estas *competencias*, sin las cuales difícilmente las personas lograrán insertarse en el mundo laboral con posibilidades de éxito.

Según Vargas, Casanova, Montanaro (2001) el concepto de competencia empezó a ser utilizado en los años 70, identificando las variables que permitía explicar el desempeño en el trabajo. Un primer acercamiento lo constituyó la demostración de las deficiencias de los tests y pruebas tradicionales para predecir los resultados eficientes en el desempeño laboral.

McClelland citado por Vargas, Casanova, Montanaro (2001) logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones. La forma en que describió tales factores se centró más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo.

En una óptica más centrada en la evolución del trabajo y las condiciones productivas actuales, se puede fijar la aplicación del concepto de competencia en

los mercados de trabajo a partir de las transformaciones económicas que se precipitaron en la década de los años 80 (Spencer, McClelland, 1994).

Países como Inglaterra, precursores en la aplicación del enfoque de competencia, lo vieron como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Una primera situación a atacar mediante el modelo fue la inadecuada relación entre los programas de formación y la realidad del empleo. Bajo tal diagnóstico se consideró que el sistema académico valoraba en mayor medida la adquisición de conocimientos que su aplicación en el trabajo (Whitcar, 1997). Se requería, entonces, un sistema que reconociera la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos (Vargas, Casanova, Montanaro, 2001).

Referente al término de *competencias profesionales* muchos son los criterios emitidos en cuanto a su conceptualización por disímiles autores de todo el mundo. Por ejemplo, según Fernández (2002) se entiende por competencias profesionales “ *el dominio de un conjunto de saberes, capacidades, actitudes y habilidades para realizar con efectividad ciertas acciones que pertenecen a un determinado campo ocupacional*” lo que desde la perspectiva profesional se considera competente quien dispone de conocimientos, aptitudes, intereses y destrezas para el ejercicio de un campo ocupacional, posee capacidad para solucionar problemas y situaciones laborales de un modo autónomo y flexible y tiene habilidades para colaborar en la organización y entorno socioprofesional.

Por otra parte Cecilia Braslavsky, citada por Benítez y Miranda (2005) define a los sujetos competentes como: “*aquellos que poseen ciertas competencias, entendiendo por tales a las capacidades o habilidades agregadas y complejas para desempeñarse en los diferentes ámbitos que hacen a la vida humana. Las competencias son para nosotros, algo así como programas de computadora que los sujetos construyen y reconstruyen a partir de su interacción con el medio y que*

les permiten funcionar en el mundo. Son dispositivos que debieran estar en permanente proceso de revisión crítica y de recreación”.

Somos del criterio que todas las personas poseen algún nivel de competencia que se potencializan con las sucesivas experiencias educativas institucionales. Las competencias incluyen diversas capacidades, que se “*ajustan*” a los diferentes ámbitos del quehacer humano. Braslavsky citada por Benítez y Miranda (2005) sostiene que existen competencias aglutinantes que corresponden a diversos grupos de competencias y se estructuran en torno a un elemento central con lo que estamos plenamente de acuerdo; criterio este que utilizamos en nuestra propuesta. Desde este punto de vista, se pueden identificar los siguientes grandes grupos: intelectuales, prácticas, interactivas y sociales, éticas y estéticas.

Las **competencias intelectuales** hacen referencia a los procesos cognitivos internos necesarios para simbolizar, representar ideas, imágenes, conceptos u otras abstracciones; también suelen aparecer bajo el rótulo de competencias analíticas, creativas y metacognitivas. Las **competencias prácticas** se refieren a un “saber hacer”, es decir a una puesta en acto, esto es, a una acción. Implican en cierta medida nociones de administración espacial, temporal y de recursos. Las **competencias interactivas** implican en sí mismas la capacidad de los sujetos de participar como miembros de grupos de referencia (la familia). Suponen un entrenamiento en el disenso, en el consenso, en el ejercicio y la aceptación del liderazgo, es decir, la capacidad de enseñar y de aprender con otros. Se le suele llamar *competencia social* (aunque otros teóricos le suelen dar un concepto más abarcativo que incluye lo macrosocial). Las **competencias éticas** son las rectoras para discernir lo bueno de lo malo en el amplio y complejo espacio en el que pugnan los órdenes sociales; por ejemplo el derecho a la vida, las pautas culturales, las creencias, las religiones, el amor, la educación. Por último, hacemos referencia a las **competencias estéticas** que aluden a la capacidad de distinguir no ya lo bueno y lo malo sino lo que en el plano de los valores es bello o feo. Por

supuesto estas implican también los condicionamientos sociales y culturales (Benítez y Miranda, 2005).

Por otra parte Loyola (2006) establece que *“Las competencias profesionales de acción se define como la combinación de conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto amplio de desempeño. En este sentido, las nociones de combinación y contexto son esenciales. La competencia no es la simple suma de saberes y/o habilidades particulares. La competencia articula, compone, dosifica y pondera constantemente estos recursos diversos y es los resultados de su integración”*.

El autor citado enfatiza la unidad del pensar y del hacer en el actuar humano, lo que permite didácticamente enunciar objetivos de aprendizaje en términos de estructuras cognitivas complejas de representación y operación, que posibilite partir de situaciones problemáticas reconocibles y significativas para las personas.

Este concepto impone la necesidad de estructurar propuestas curriculares abiertas y flexibles, que ayude a la persona a desarrollar competencias no tanto, para la ejecución de operaciones rutinarias, sino más bien para la intervención en situaciones emergentes, donde muchas veces pueden estar en juego el éxito o el fracaso del proceso completo; capacidades para juzgar una situación, tomar decisiones, comunicarse con claridad y cooperar en equipos (Loyola, 2006).

El mundo del trabajo, por sus características, hace coincidir dos términos que, aunque parecidos, se considera que son utilizado por diferentes autores de forma indistinta se comenta sobre las competencias profesionales y las competencias laborales.

Se debe tener presente que estos conceptos pueden llegar a tener un significado similar dependiendo el contexto; por ejemplo, desde el campo del magisterio un profesional recién graduado adquiere competencias profesionales que más tarde

las revestirá en el mundo del trabajo existiendo la posibilidad de que estas competencias se lleguen a convertir en competencias laborales. Por otra parte, no necesariamente una persona que posea disímiles competencias laborales tiene que ser un profesional egresado de alguna Institución de Educación Superior.

A continuación se recogen varias de las más recientes acepciones del concepto de competencia laboral por diferentes autores:

Marelli (2000) define: *“La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”. Y agrega que son: “capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”.*

Ibarra (2000) la define como *“la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser”.*

En gran medida es importante no minimizar nunca el papel que juega el diseño curricular en la conformación preliminar y cumplimiento de las futuras competencias profesionales necesarias. De hecho sin reestructurar el plan de estudio sería básicamente imposible de cumplir las exigencias sociales impuestas por la sociedad.

A continuación haremos referencia a una serie de competencias profesionales básicas necesarias para el ejercicio de una determinada profesión (desde los estudios universitarios) y para el adecuado desarrollo personal y profesional dentro de ella, citadas por Segovia (2004).

1. *Capacidad de análisis y síntesis*
2. *Aplicar conocimientos a la práctica*
3. *Planificación y gestión del tiempo*
4. *Conocimientos generales básicos*
5. *Conocimientos básicos de la profesión*
6. *Comunicación oral y escrita en su lengua*
7. *Conocimiento de una segunda lengua*
8. *Habilidad en el manejo del ordenador*
9. *Habilidades de investigación*
10. *Capacidad de aprender*
11. *Habilidad de gestión de la información*
12. *Capacidad crítica y autocrítica*
13. *Adaptarse a nuevas situaciones*
14. *Creatividad, generar nuevas ideas*
15. *Resolución de problemas*

Segovia (2004) considera importante delimitar las competencias profesionales en 4 grupos con el fin de no mezclarlas y entenderlas a profundidad:

1) Las **Competencias Metodológicas** corresponden a los niveles precisos de conocimientos y de información requerida para desarrollar una o más tareas relacionadas o no, con el área de conocimiento.

2) Las **Competencias Técnicas** se refieren a las aplicaciones prácticas precisas para ejecutar una o más tareas relacionadas o no, con el área de conocimiento.

3) Las **Competencias Sociales** responden a la integración fluida y positiva del individuo a grupos de trabajo y a su respuesta al desafío social que ello implica, aunque siempre vivenciadas desde la perspectiva laboral.

4) Las **Competencias Individuales** tienen relación con aspectos como la responsabilidad, la puntualidad, la honradez, etc.

Según Bunk (1994), citado por Bonet, Rodríguez, Mayorga y Merino (2001) un individuo denota competencias profesionales cuando dispone de conocimientos, destrezas y actitudes necesaria para el desempeño de una profesión y a su vez que pueda resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional. Además agrega que las competencias profesionales generalmente están compuestas por habilidades profesionales.

Al mismo tiempo Renal (2000) citado Bonet, Rodríguez, Mayorga y Merino (2001) restringe el concepto de competencias profesionales a la conducta y actitudes de las personas ante una responsabilidad en un puesto de trabajo. Mas tarde el mismo autor establece que las competencias profesionales pueden llegar a ser habilidades complejas compuestas por un grupo de habilidades más simple que la conforman.

La EIEFD es una Universidad con características muy singulares, forma profesores de Educación Física y entrenadores, y en ella el deporte es un elemento de integración que influye favorablemente en el clima del centro y hace de la práctica deportiva, un instrumento para la adquisición de valores como la solidaridad, la colaboración, el diálogo, la tolerancia, la igualdad entre sexos y razas y la honestidad.

Por consiguiente, cuenta con la Visión y objetivo estratégico siguiente:

Visión: Dirección del proceso de formación integral de jóvenes solidarios en el área de la Cultura Física y el Deporte en la EIEFD potenciando una cultura general integral, el humanismo y la identidad nacional.

Objetivo estratégico: Formar integralmente a profesionales solidarios, capaces de ayudar en la transformación de la Educación Física y el Deporte en sus países de origen potenciando valores como la identidad nacional y el humanismo.

Tiene en cuenta también toda una serie de prioridades entre las que se encuentran:

- Formación integral de los profesionales de la Educación Física y el Deporte mediante las actividades académicas, laborales e investigativas
- Aplicación de las Nuevas Tecnologías Informáticas en todos los procesos.
- Presencia de la institución en esferas de influencia nacional e internacional de la Educación Superior, La Educación Física y el Deporte

Valores compartidos:

- Entrega incondicional a la profesión
- Innovación permanente, creatividad y visión de futuro
- Excelencia, eficiencia, eficacia y profesionalidad
- Formación en la acción, humanismo y sentido de pertenencia
- Defensa de la identidad nacional y espíritu solidario

¿Pero como saber cuáles competencias son fundamentales en la formación del profesional egresado de la EIEFD? A continuación establecemos en el siguiente epígrafe un análisis detenido de las posibles competencias profesionales a tener en cuenta en la formación de dicho profesional.

1.5.1. Las competencias profesionales en los estudiantes de la EIEFD

La Escuela Internacional de Educación Física y Deporte a partir del planteamiento emitido por el máximo líder de la revolución cubana en su inauguración, tomo como lineamiento la necesidad de que sus graduados fuesen el futuro del deporte mundial. Para el cumplimiento de tal reto se confeccionó, con la ayuda de otras Instituciones de Educación Superior de prestigio nacional, como es el caso del Instituto Superior de Cultura Física comandante “Manuel Fajardo”, un currículo capaz de formar a un profesional con cualidades, habilidades y competencias profesionales suficientes que le permitiera transformar el deporte en sus países.

Es así, que nuestros estudiantes deben, en consonancia con el impetuoso desarrollo de la ciencia y la tecnología, desarrollar y perfeccionar la capacidad de aprender y pensar en sistema. De ello depende que el sujeto adquiera durante su formación las herramientas necesarias para su aplicación posterior en el ejercicio de la profesión. Según Gregory Bateson, citado por Fernández (2004), los mayores problemas del mundo tenían su origen en la diferencia entre cómo funciona la naturaleza y cómo piensa el hombre. Por nuestra parte consideramos que buena parte de los problemas de las organizaciones radican en que las personas implicadas no son suficientemente conscientes del modo en que los mismos funcionan.

Es necesario tener en cuenta además el desarrollo de nuestros educandos de la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica en diferentes condiciones así como poder adaptarse a situaciones nuevas. Según Vega (2005) en su tesis doctoral: *“El escenario laboral se encuentra inmerso en profundos cambios y por tal motivo la mejor manera de crear estas habilidades en los estudiantes es modelando ese escenario de acción”*.

Sin dudas, son muchas las competencias que se tornan imprescindibles en el ejercicio de la profesión de los graduados de la EIEFD. Las vinculadas a la toma

de decisiones jugarán un papel protagónico, pues la gran mayoría de ellos tendrá que participar en la dirección de distintos procesos, en muchos casos de carácter pedagógico, que exigen decisiones rápidas y concretas.

Todo profesional, y en particular el vinculado al proceso de enseñanza y aprendizaje de la cultura física y el deporte debe poseer habilidades en la comunicación oral y escrita debido a que el cien por ciento de su accionar estará relacionado y estrechamente ligado al trabajo con otros individuos, ya sea en la educación física, la recreación, el deporte y, la rehabilitación física. Al mismo tiempo, este especialista estará dando solución a los más disímiles problemas, lo que exige de un desempeño creativo e interdisciplinario, teniendo en cuenta que esta profesión se nutre de disímiles disciplinas.

Entre las competencias de mayor demanda en nuestros días se encuentran las relacionadas con el uso de las tecnologías y el dominio de otros idiomas. Esto responde al estrecho vínculo que debe tener cualquier profesional con los avances tecnológicos y la comunicación a escalas globales.

La Universidad en este milenio debe, por encima de cualquier otro propósito, hacer énfasis en la formación de valores en término de una competencia profesional más. El egresado de nuestra escuela, al igual que el resto de los profesionales integrados a la sociedad contemporánea, debe ser portador del sentido común más elemental hoy para la especie humana: el respeto a su identidad, a la identidad de otros pueblos, a la apreciación de la diversidad y multiculturalidad y a la capacidad de materializar el deber ser.

En estudios realizados por Bonet, Rodríguez , Mayorga y Merino (2001) en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte en la Universidad Europea de Madrid se pudo constatar que las diez competencias básicas mas valoradas en la carrera de licenciado en ciencias de la actividad física y el deporte son:

La responsabilidad y la capacidad de escucha (dentro de las habilidades comunicativas), la confianza en uno mismo, la capacidad de planificación, la iniciativa y capacidad de innovación y creatividad. Además establecen como competencias un poco mas especificas la capacidad de toma de decisiones, identificación con el proyecto o tarea, auto motivación y capacidad para establecer relaciones sociales.

Al mismo tiempo, en una análisis realizado a partir de los resultados recogidos por el estudio de Bonet, Rodríguez , Mayorga y Merino (2001) pudimos verificar que la carrera de Licenciatura en Educación Física y Deporte posee una serie de características peculiares que están originadas por el proceso en si. Por ejemplo, un licenciado de esta carrera debe poseer al igual que cualquier graduado universitario, competencias generales básicas que sin dudas son la plataforma para sustentar las competencias específicas de la profesión.

Por tal motivo es necesario agrupar las competencias profesionales necesarias para cada deporte o la educación física como disciplina en específico, nombrando este grupo como competencias pedagógicas deportivas.

A continuación hacemos referencia a un grupo de competencias profesionales avaladas por el criterio de experto, proceso que se describe en el capítulo 2 del presente estudio y agrupadas a partir de la siguiente clasificación: Competencias Generales Básicas y las Competencias Pedagógicas Deportiva. Dentro de las competencias generales básicas agrupamos subgrupos de competencias en la que el autor asume la clasificación presentada por Cecilia Braslavsky citada por Benítez y Miranda (2005)

1.5.2. Competencias profesionales Básicas y específicas de la carrera de Licenciado en Educación Física y Deporte.

Diversos autores se pronuncian a favor del término de competencias básicas, término muy utilizado en los últimos 20 años. Según González y Sánchez (2003) citado por Colunga, et al (2006, 2008) Las Competencias básicas, son aquellas en las que la persona construye las bases de su aprendizaje (interpretar y comunicar información, razonar creativamente y solucionar problemas, entre otras), que reafirman la noción del aprendizaje continuado y la necesidad de aprender a aprender.

Estos requieren de instrumentaciones básicas como la idoneidad para la expresión oral y escrita y del manejo de las matemáticas aplicadas y ponen en movimiento diversos rasgos cognitivos, como la capacidad de situar y comprender de manera crítica las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples; la observación, la voluntad de experimentación y la capacidad de tener criterio y tomar decisiones.

Entre las competencias básicas que suelen incluirse se encuentran la comunicación verbal y escrita, la lectura y la escritura, las nociones de aritmética, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, entre otras.

El autor asume en esta investigación las siguientes competencias básicas:

Competencias intelectuales

- Capacidad de aprender.
- Habilidades básicas de manejo de la computadora.
- Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua.
- Capacidad de pensamiento sistémico.
- Conocimientos específicos sobre las ramas de la especialidad.
- Habilidades de investigación.
- Conocimiento de una segunda lengua.

- Capacidad de pensar de forma lógica y sistemática.
- Capacidad de análisis y síntesis.

Competencias prácticas

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).
- Toma de decisiones.
- Capacidad de integrar todas las competencias necesarias.
- Capacidad de acercar el rol del estudiante al rol del profesor.
- Capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones.
- Capacidad de resolución de problema.
- Capacidad de potencializar el uso de sus fortalezas en la minimización de sus debilidades.

Competencias interactivas

- Capacidad de comunicación con no expertos.
- Capacidad crítica y autocrítica
- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario.

Competencias éticas

- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
- Compromiso ético (valores).
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de materializar el deber ser.

Competencia estética.

- Compromiso con la apariencia personal.

Las competencias Pedagógicas Deportivas:

En la EIEFD, a partir de la conformación del Plan de Estudio, se adoptó una política en cuanto a la conceptualización de las competencias profesionales de orden específico nombrándolas por sus características en habilidades pedagógicas profesionales. Dicho planteamiento está sustentado en el criterio de que las competencias profesionales sobrepasan los límites de las capacidades o habilidades para el desempeño de la profesión.

A nuestro juicio las competencias pedagógicas deportivas propuestas reúnen en sí mismas un conjunto de *capacidades o habilidades agregadas y complejas para desempeñarse en los diferentes ámbitos que hacen a la vida humana* como plantea Braslavsky citada por Benítez y Miranda (2005).

Por otra parte, el término propuesto se extiende a las manifestaciones del deporte siendo este uno de los ejes principales que encierra la carrera de Licenciado en Educación Física y Deporte. A continuación se exponen dichas competencias:

1. Dirigir el proceso pedagógico vinculado a la educación física en las diferentes etapas de la formación de los sujetos con gran eficiencia y eficacia.
2. Organizar las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje en los deportes, potenciando el desarrollo de los valores declarados.
3. Aplicar correctamente la metodología en la enseñanza de la técnica y en la planificación del entrenamiento deportivo.
4. Evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje de los deportes manera integral.
5. Dirigir el proceso de entrenamiento deportivo con gran eficiencia y eficacia.
6. Planificar macro, mesos, micro estructuras, unidades de entrenamiento y sesiones de entrenamiento a nivel de base en el ámbito del deporte en la etapa de formación básica, con dominio de las reglas y el arbitraje.

7. Demostrar correctamente el conjunto de ejercicios atléticos, gimnástico-acrobáticos, ciclísticos y natatorios, de combate y de apreciación entre otros grupos deportivos así como los elementos técnico- tácticos específicos que caracterizan la metodología de la enseñanza de los deportes en general
8. Aplicar las técnicas y métodos de control físico-funcionales en los deportes en general.
9. Organizar y desarrollar competencias deportivas de los deportes de las distintas disciplinas que conforman los diferentes grupos deportivos en diferentes circunstancias.
10. Emplear las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en detección y la solución de problemas profesionales.
11. Aplicar los elementos aprendidos en materia investigativa a situaciones del contexto de actuación profesional en sus respectivos países.
12. Dirigir actividades físico-deportivas-recreativas en diversos medios naturales y en el contexto social.

De esta forma y a modo de resumen, es un hecho que la creación de la EIEFD es un fenómeno derivado de la internacionalización de la Educación Superior cubana, coyuntura esta que abrió nuevas posibilidades de colaboración regional y de difusión de la realidad de nuestro país. La misma, a partir de las exigencias actuales del mundo del trabajo, se ha dado a la tarea de comenzar una recalificación permanente y una adecuación de su formación integral, capaz de cumplir con las expectativas del entorno y a favor del conocimiento como pilar imprescindible para la consolidación de las relaciones entre instituciones; todo ello sin dejar a un lado uno de los ejes principales que encierra la carrera de Licenciado en Educación Física y Deporte: la atención al desarrollo y seguimiento tanto de las competencias profesionales básicas, como de las pedagógicas deportivas o competencias específicas.

CAPITULO II: EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA INSERCIÓN DE LOS EGRESADOS DE LA EIEFD EN SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN DE LOS MISMOS. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

En el presente capítulo se puede apreciar el desarrollo metodológico desplegado en el transcurso de la investigación, enmarcado en una serie de pasos lógicos que culminarían el análisis de los resultados obtenidos. Se mencionan en primer lugar los métodos utilizados y como se manifiestan en la investigación. Además se plasma la población y el procedimiento utilizado para obtener la muestra.

También se realiza la evaluación del instrumento y se analizan los datos recogidos para la evaluación del impacto de la inserción en su relación con la formación recibida por los egresados de la EIEFD, práctica que posibilita a su vez el diseño de un conjunto de acciones metodológicas para la evaluación futura del impacto de la inserción laboral de nuestros egresados.

2.1. Definición metodológica de la investigación:

En la investigación educativa, tradicionalmente se han señalado tres grandes paradigmas, el positivista o cuantitativo, naturalista o cualitativo y el socio crítico. Para el estudio actual se asumió el paradigma cuantitativo con elementos cualitativo, ellos nos brindó una serie de datos confiables para presentar respuesta al problema formulado.

Esta investigación tiene carácter descriptivo de corte transversal y los métodos utilizados son los teóricos, empíricos y los matemáticos estadísticos.

Métodos teóricos:

Histórico – Lógico: El mismo se evidenció en el análisis de la evolución de la internacionalización como tendencia de desarrollo la Educación Superior con vínculos del mundo del trabajo con la educación superior así como su importancia e influencia.

Análisis – Síntesis: En la búsqueda bibliográfica se recopiló todo un arsenal de información intentado abarcar las características generales de todo el proceso de inserción al trabajo así como el uso de las competencias generales profesionales básicas. Todo a partir de un análisis minucioso que fue sintetizado.

Inductivo – deductivo: En nuestra investigación se materializó a partir de la inducción a un planteamiento hipotético que nace de un problema científico fundamentado por la búsqueda bibliográfica y la deducción del desarrollo teórico y la obtención de nuevas aplicaciones prácticas del objeto a estudio.

Métodos empíricos:

Análisis de documentos: En nuestra investigación se utilizó en la revisión bibliográfica para la obtención de información.

El Método Delphy:

El mismo fue utilizado para la selección de los expertos que evalúan el cuestionario y las competencias profesionales. En esta metodología la competencia de los expertos se determina por el coeficiente k, el cual se calcula de acuerdo con la opinión del experto sobre su nivel de conocimiento acerca del problema que se está resolviendo y con las fuentes que le permiten argumentar sus criterios.

El coeficiente de competencia se calculó por la siguiente fórmula:

$$K = \frac{1}{2} (k_c + k_a)$$

Donde:

k_c - es el coeficiente de conocimiento o información que tiene el experto acerca del problema, calculado sobre la valoración del propio experto en una escala del 0 al 10 y multiplicado por 0,1; de esta forma, la evaluación "0" indica que el experto que no tiene absolutamente ningún conocimiento de la problemática correspondiente, mientras que la evaluación "10" significa que el experto tiene pleno conocimiento de la problemática tratada. Entre estas dos evaluaciones extremas hay nueve intermedias. Los expertos marcaron con una cruz en la casilla que estimaron pertinente, por ejemplo:

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | | | | | | | x | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

k_a - es el coeficiente de argumentación o fundamentación de los criterios de los expertos, obtenido como resultado de la suma de los puntos alcanzados a partir de una tabla patrón.

Tabla patrón

| FUENTES DE ARGUMENTACION | Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios. | | |
|---|--|--------------|-------------|
| | A (alto) | M (medio) | B (bajo) |
| Análisis teóricos realizados por usted | 0.3 | 0.2 | 0.1 |
| Su experiencia obtenida | 0.5 | 0.4 | 0.2 |
| Trabajos de autores nacionales | 0.05 | 0.05 | 0.05 |
| Trabajos de autores extranjeros | 0.05 | 0.05 | 0.05 |
| Su propio conocimiento del estado del problema en el extranjero | 0.05 | 0.05 | 0.05 |
| Su intuición | 0.05 | 0.05 | 0.05 |

A los experto se le presentó esta tabla sin cifras, orientándosele marcar con una cruz cuál de las fuentes él considera que ha influido en su conocimiento de acuerdo con el grado A, M o B. Posteriormente, utilizando los valores de la tabla patrón para cada una de las casillas marcadas por los experto, se calculó el número de puntos obtenidos en total. De esta forma, si el coeficiente $k_a = 1.0$, el grado de influencia de todas las fuentes es alto, si $k_a=0.8$, es un grado medio y si es igual a 0.5, se considera con grado bajo de influencia de las fuentes.

La encuesta:

Para dar inicio a la caracterización de la encuesta, primero general y después propia de nuestra investigación empezaremos con su definición. Según Estévez, Arroyo y Gonzáles (2004) se define como un *“formulario impreso que el sujeto llena por si mismo y cuyas preguntas, previamente elaboradas, son significativa para la investigación que se realiza”*. La información recogida se empleó para un análisis cuantitativo, con el fin de identificar y conocer la magnitud del problema que se supone o se conoce de forma parcial o imprecisa, como forma de retroalimentación sobre los cambios o transformaciones ocurrida en una investigación.

Normalmente la encuesta se aplica de forma grupal siendo de gran utilidad para obtener información de grupo de cierta magnitud y muy económico cuando los integrantes del mismo se encuentran separados geográficamente por grandes distancias (Estévez, Arroyo y Gonzáles, 2004). Es por eso que por su forma de aplicación se puede clasificar en dos variantes

Entrevista encuesta y encuesta por correspondencia. La primera es cuando el investigador esta presente y puede aclararle algunas dudas que puedan presentar los encuestados con respecto al llenado y comprensión de la misma, y la segunda es cuando el sujeto se le envía por correo las preguntas para que pueda llenarlas.

En el caso de nuestra investigación establecimos la segunda opción a partir de las direcciones de correo recogida (**Ver Anexo 2**).

Como aspecto importantes podemos apreciar, que el cuestionario proporcionó información sobre un numero mayor de personas en un periodo de tiempo mas breve, que se cuantificó, analizó e interpretó con facilidad, pero presentó como limitante que es poco flexible, ya que la información no puede variarse, al estar las preguntas impresas y en un orden preestablecido.

La finalidad de la encuesta fue obtener de forma sistemática y ordenada la información de la población investigada sobre el objeto de investigación. Esta información, como planteamos anteriormente refirió lo que las personas encuestadas son , hacen, opinan, conocen, sienten, quieren, piensan, aprueban o desaprueban o los motivos de sus actos.

Otra característica de la encuesta es que los sujetos tienen mayor confianza en su anonimato, y por tanto se sienten mas libres para expresar las respuestas.

Por último, debemos plantear que el tiempo de aplicación de esta técnica fue de algunos meses hasta un año, para así no afectar la homogeneidad cronológica de los datos recogidos.

Se utilizó un cuestionario para los egresados de la EIEFD sobre su **inserción al trabajo como variable fundamental (Ver Anexo 1)** esta se expresó en los siguientes indicadores.

- Nivel de correspondencia de los estudios recibidos con la vida laboral.
- Motivación por la carrera recibida.
- Nivel de satisfacción con respecto a los estudios cursados.
- Impacto de los estudios cursados en las distintas esferas de la vida social.

- Impacto de las prácticas laborales cursadas en sus estudios con respecto a su vida laboral.
- Vinculación con la rama de la cultura física.
- Competencias profesionales necesarias adquiridas.

Los Métodos Matemáticos Estadísticos fueron utilizados en el análisis cuantitativo de los resultados que arrojó la investigación. Se utilizó el paquete estadístico SPSS 12.0.

2.2. Población y Muestra.

La **población o universo** está comprendido por 806 estudiante para un 100% de graduados hasta la segunda graduación. Para la selección de **la muestra** se tuvo en cuenta el procedimiento empleado por Ávila (2001) para determinar el tamaño de la misma (**Ver Anexo 3**). El margen de error utilizado está comprendido a un 5% para una muestra de 222 estudiantes encuestados. La muestra esta compuesta por un 43% de estudiantes del sexo femenino y un 57% masculino todos procedentes de las regiones geográficas de América Latina con un 50%, de prevalencia en la zona, el Caribe con un 15 % y África con un 35%. Las edades de los egresados consultados estuvieron comprendidas entre los 25 y 28 años.

2.3. Validación del instrumento.

En la validación de la encuesta como instrumento de investigación, participó un grupo de egresado con el objetivo de ser comprobado en cuanto a la comprensión de las preguntas, el orden de la misma, factibilidad en su aplicación y procesamiento de los resultados para determinar los puntos débiles de la misma.

Además el estudio de validez empírica se llevó a cabo mediante análisis de componentes principales de la encuesta (factorial), habiéndose realizado en la actualidad, tal y como se expone posteriormente.

La encuesta aplicada a los egresados se aprecia en el **Anexos 1**

Para la validación del cuestionario se utilizó el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad del instrumento y la validación por expertos donde se arrojó una serie de datos de suma importancia. Se presentó el instrumento a 20 profesores expertos correspondientes al Instituto Superior de Cultura Física (ISCF), el Centro de Estudio para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES) de la Universidad de La Habana y la Universidad Agraria de La Habana (UAH). Este proceso se realizó a partir del establecimiento de una escala con valores del 1 al 5 donde 1 es igual a una baja aceptación por los expertos y 5 es el resultado máximo sobre la aceptación del instrumento por los mismos. También se presentó a los expertos un grupo de competencias profesionales escogidas con el objetivo posterior de aplicación para determinar su idoneidad y rango en la carrera. Para esto se procedió por la misma escala para la validación de los cuestionarios. Es importante mencionar que en la determinación de los expertos se utilizó el método Delphi además de tener en cuenta los siguientes indicadores.

Indicadores para la detección de los expertos:

- Tener categoría académica o científica de Master o Doctor.
- Tener numerosas investigaciones de relevancia tanto nacional como internacional.
- Poseer un cúmulo de años investigando sobre el tema.

A continuación se establece el análisis de fiabilidad de la encuesta realizada a partir de la aplicación de la misma a una pequeña muestra de 20 egresados.

2.4. Análisis de fiabilidad del instrumento.

Tabla 1.1. Resumen de procesamiento de los casos.

| | Número | % |
|----------------|---------------|----------|
| Casos válidos. | 20 | 100 |
| Excluidos (a). | 0 | 0 |
| Total. | 20 | 100 |

a) eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla1.2. Estadísticos de fiabilidad.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .960 | 6 |

En la tabla 1.1 se establece el resumen de procesamiento de número de casos utilizados para obtención de datos relacionados con la fiabilidad de la encuesta realizada a los egresados. La misma se le aplicó a 20 egresados para el 100% sin exclusión alguna.

En la tabla 1.2 se aprecian los datos relacionado con la fiabilidad del instrumento para cuestionario de la encuesta a los egresados, donde los valores 0.700 son considerados valores adecuados. En la tabla 1.3 apreciamos valores que sobrepasan la cifra establecida para una alta fiabilidad del cuestionario (Estévez, Arroyo y Gonzáles, 2004).

A continuación se emite a partir del análisis de los datos recogidos una serie de valoraciones que posibilitan el cumplimiento del objetivo de la investigación.

2.5. Análisis de los resultados.

Tabla 1.4. Frecuencia

| | Correspondencia | Motivación | Satisfacción | Idecvs | Idpl |
|-----------|------------------------|-------------------|---------------------|---------------|-------------|
| N Válidos | 222 | 222 | 222 | 222 | 222 |
| Perdidos | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

En la tabla 1.4 se establece por indicador el número de encuestados válidos y el número de perdidos.

Tabla1.5 Nivel de correspondencia de los estudios recibidos con la vida laboral.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válidos 1.00 | 13 | 5.8 | 5.9 | 5.9 |
| 2.00 | 22 | 9.8 | 9.9 | 15.8 |
| 3.00 | 34 | 15.1 | 15.3 | 31.1 |
| 4.00 | 86 | 38.2 | 38.7 | 69.8 |
| 5.00 | 67 | 29.8 | 30.2 | 100 |
| Total | 222 | 98.7 | 100 | |
| Perdidos Sist | 3 | 1.3 | | |

Para el indicador referido al nivel de correspondencia de los estudios recibidos con la vida laboral expresados en la tabla 1.5 se puede ver la frecuencia de los encuestados dentro de los números validos que se aclaran a partir de una escala donde 1.00 responde a ninguna correspondencia, 2.00 poca correspondencia,

3.00 un nivel medio de correspondencia, 4.00 existe correspondencia, 5.00 una alta correspondencia.

La frecuencia de los casos encuestados egresados oscila predominantemente en los niveles de correspondencia para un 38.2 % quedando este en un valor significativo.

Además es notorio aclarar que el 69.8 % de los encuestados egresados se desplazó dentro de los valores para un alto nivel de correspondencia y una correspondencia de los estudios recibidos con la vida laboral.

Otro aspecto visible es el vinculado con los por cientos negativos que se enmarcan el los valores 1.00 y 2.00. Estos fluctúan en un 15.8 % sin contar con los valores medios para un 15.3 % (**Ver Anexo 4**).

Tabla 1.6 Motivación por la carrera recibida.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|---------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 1.00 | 31 | 13.8 | 14.0 | 14.0 |
| | 2.00 | 24 | 10.7 | 10.8 | 24.8 |
| | 3.00 | 25 | 11.1 | 11.3 | 36.0 |
| | 4.00 | 38 | 16.9 | 17.1 | 53.2 |
| | 5.00 | 104 | 46.2 | 46.8 | 100 |
| | Total | 222 | 98.7 | 100 | |
| Perdidos Sist | | 3 | 1.3 | | |

En la tabla 1.6 se obtienen los resultados de la evaluación sobre la motivación de los egresados por la carrera, a partir de la siguiente escala: 1.00 equivalente al rechazo, 2.00 poco motivado, 3.00 indiferente, 4.00 motivado, 5.00 muy motivado. Al respecto se constató que 31 de los encuestados egresados manifestó rechazo total para un 13.8% de la muestra, 24 se consideraban poco motivado para un 10.7% de la muestra, 25 individuos encuestados se manifestaron dentro del rango 3 para una indiferencia sobre el asunto, 38 oscilaban en el rango motivacional para un 16.9% y 104 sobre el rango de muy motivado para un 46.2% de la muestra.

En el análisis se confirmó el 60% de los encuestados egresados aproximadamente manifestaban una motivación por los estudios realizados a partir de las clases recibidas y el patrón brindado por sus profesores a lo largo de la carrera. Por otra parte un 5% declaró no tener ninguna información sobre los estudios que pretendían cursar y mucho menos gustarle la profesión. El 35 % restante declararon haber perdido la motivación a lo largo de la carrera por diferentes razones, ellas son:

1. Poca preparación por parte de los profesores.
2. Malas condiciones de vida en los dormitorios.
3. Pobre opción recreativa.
4. Malos servicios asistenciales y gastronómicos.
5. Carencia de medios para el buen funcionamiento de las clases.(Piscina, pista)
6. Desinformación en algunos casos.
7. Poca estabilidad en el personal docente.
8. Problemas de pérdidas en los dormitorios.
9. Falta de soluciones a los problema planteados.

De forma general se constató que la mayoría de los encuestados presentaban motivación por la carrera y tenían vínculos laborales relacionados con el sector.

Además se pudo verificar que el 80% de los egresados se encuentran trabajando en varias especialidades relacionada con la cultura física, lo que evidencia una preparación adecuada a partir de los estudios recibidos. Relacionado al por ciento mencionado, un 90%, se encuentra prestando sus servicios laborales en su país natal para una cifra aproximada de 160 egresados, el otro por ciento lo hace fuera de el.

También se verificó que 22 egresados, que representa el 10% de la muestra tomada, no encontraron empleo en sus países natales en las ramas de la cultura física. El otro 10% no se encontraban vinculados a la cultura física por la pérdida de la motivación por la carrera **(Ver Anexo 5)**.

Tabla 1.7 Nivel de satisfacción con respecto a los estudios cursados.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|---------------|-------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válidos | 2.00 | 39 | 17.3 | 17.6 | 17.6 |
| | 3.00 | 25 | 11.1 | 11.3 | 28.9 |
| | 4.00 | 119 | 52.9 | 53.6 | 82.4 |
| | 5.00 | 39 | 17.3 | 17.6 | 100 |
| | Total | 222 | 98.7 | 100 | |
| Perdidos Sist | | 3 | 1.3 | | |

En la tabla 1.7 se analiza el nivel de satisfacción con respecto a los estudios cursados a partir de una escala donde 1.00 representa una insatisfacción completa, 2.00 poca satisfacción, 3.00 medianamente satisfechos, 4.00 satisfechos, 5.00 muy satisfechos.

En este análisis el predominio de opiniones oscila dentro del rango 4.00 y 5.00 para un 70 % aproximadamente de la muestra. A continuación se analizó este indicador a partir de una serie de aspectos. Estos son:

- Con su tutor de la tesis.
- Con su realización profesional.
- Con su status económico actual.
- Con su autoridad técnica.
- Con su prestigio social.
- Con las posibilidades de mejorías del estatus económico.
- Con la efectividad con que realiza su trabajo.
- Con el nivel técnico que existe en su trabajo.
- Con las relaciones con el jefe.
- Con el nivel de exigencia existente sobre su trabajo.
- Con respecto a las competencias recibidas y las necesarias en su labor.
- Con su relación con sus compañero de trabajo.

Con respecto al desempeño del tutor de la tesis el 85% de los encuestados coinciden en que los mismos cumplieron de forma general un papel importante en la guía y defensa de su trabajo. En cuanto a su status económico actual y su realización profesional el 70 % de la muestra se siente satisfecho y muy satisfecho, el por ciento restante expresa insatisfacción (**Ver Anexo 6**).

En los aspectos vinculados con su autoridad técnica, con su prestigio social, con las posibilidades de mejorías del estatus económico, con la efectividad con que realiza su trabajo el 70 por ciento aproximadamente se manifiesta sobre los valores de la escala 4.00 y 5.00 para una satisfacción completa.

El 50% de encuestados que se encuentra laborando declaran tener buenas relaciones con el jefe y con sus compañero de trabajo y el 100% coinciden que el nivel de exigencia existente en su trabajo es alto. El otro 50% de los vinculados al

trabajo manifiestan que sus relaciones con sus jefes y sus compañeros de trabajo no son buenas. Esto, de forma general, evidencia la posibilidad de que existan problemas en el desarrollo de algunas competencias profesionales básicas de gran peso, como son las relacionadas con la comunicación, la convivencia en grupos, la aceptación a las diferencias individuales, entre otras.

Con respecto a las competencias recibidas y las necesarias en su labor el 90% de los vinculados actualmente coinciden que las competencias recibidas son suficientes para ejercer y además añaden una alta satisfacción. También se registraron las competencias básicas que tuvieron mayor impacto en su vida laboral por orden de sus necesidades. Según los encuestados estas son:

- Capacidad de aprender.
- Habilidades de investigación.
- Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones.
- Capacidad de resolución de problema.
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).
- Toma de decisiones.
- Capacidad de acercar el rol del estudiante al rol del profesor.
- Capacidad de integrar todas las competencias necesarias
- Capacidad crítica y autocrítica
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
- Compromiso ético (valores).
- Capacidad de pensamiento sistémico.
- Conocimientos específicos sobre las ramas de la especialidad.
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua.
- Habilidades básicas de manejo de la computadora.
- Conocimiento de una segunda lengua.

- Capacidad de pensar de forma lógica y sistemática.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de potencializar el uso de sus fortalezas en la minimización de sus debilidades.
- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de materializar el deber ser.
- Poseer un físico con predominio muscular.
- Capacidad de comunicación con no expertos.
- Compromiso con la apariencia personal.

El otro diez por ciento restantes expresa que muchas de las competencias declaradas no responden a sus necesidades en el uso de la profesión.

Tabla 1.8 Impacto de los estudios cursados en la vida social. (IDECVS)

| | | Frecuencia | porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válidos | 1.00 | 25 | 11.1 | 11.3 | 11.3 |
| | 2.00 | 22 | 9.8 | 9.9 | 21.2 |
| | 3.00 | 50 | 22.2 | 22.5 | 43.7 |
| | 4.00 | 39 | 17.3 | 17.6 | 61.3 |
| | 5.00 | 86 | 38.2 | 38.7 | 100 |
| | Total | 222 | 98.7 | 100 | |
| Perdidos Sist | | 3 | 1.3 | | |

En la tabla 1.8 se evidencian los resultados de la evaluación sobre el impacto de los estudios cursados en la vida social a partir de la siguiente escala: 1.00 representa un bajo impacto, 2.00 impacto pobre, 3.00 mediano impacto, 4.00 impacto positivo, 5.00 alto impacto.

En este análisis el 56% aproximadamente ondulan sobre los valores de 4.00 y 5.00 para un impacto positivo y un alto impacto. El 23% aproximadamente oscilan en el valor de 3.00 para un mediano impacto y el 21% restante se identifican sobre los valores 2.00 y 1.00 para un pobre y bajo impacto de los estudios cursados en la vida social (**Ver Anexo 7**).

Tabla1.9 Impacto de las practicas laborales en sus estudios con respecto a su vida laboral. (IDPL)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válidos | 1.00 | 33 | 14.7 | 14.9 | 14.9 |
| | 2.00 | 37 | 16.4 | 16.7 | 31.5 |
| | 3.00 | 14 | 6.2 | 6.3 | 37.8 |
| | 4.00 | 44 | 19.6 | 19.8 | 57.7 |
| | 5.00 | 94 | 41.8 | 42.3 | 100 |
| | Total | 222 | 98.7 | 100 | |
| Perdidos Sist | | 3 | 1.3 | | |

En la tabla 1.9 se evidencian los resultados de la evaluación sobre el impacto de las prácticas laborales en sus estudios con respecto a su vida laboral a partir de la siguiente escala: 1.00 representa un bajo impacto, 2.00 impacto pobre, 3.00 mediano impacto, 4.00 impacto positivo, 5.00 alto impacto.

El 62% aproximadamente de los encuestados vinculados al trabajo expresan criterios sobre los valores 4.00 y 5.00 para un impacto positivo y alto. Un 6% para un mediano impacto y el 31% restante coinciden en que tuvo un impacto bajo y pobre (**Ver Anexo 8**).

Tabla 2.0. Estadísticas descriptivas

| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv Tip |
|-----------------|----------|---------------|---------------|--------------|-----------------|
| Correspondencia | 222 | 1.00 | 5.00 | 3.7748 | 1.15484 |
| Motivación | 222 | 1.00 | 5.00 | 3.7207 | 1.48398 |
| Satisfacción | 222 | 2.00 | 5.00 | 3.2883 | .95498 |
| Idecvs | 222 | 1.00 | 5.00 | 3.6261 | 1.37523 |
| Idpl | 222 | 1.00 | 5.00 | 3.5811 | 1.52511 |

En la tabla 2.0 se establece el mínimo y el máximo de los indicadores evaluados así como la media que oscila entre los valores 3.28 a 3.77 de forma general, evidenciando por indicador los valores que se establecen según las escalas antes mencionadas.

Por ejemplo, la media de forma general del indicador del **nivel de correspondencia de los estudios recibidos con la vida laboral** fluctúa entre el valor 4 aproximadamente que responde a un nivel de correspondencia satisfactorio de los estudios recibidos con su vida laboral.

En cuanto al indicador **motivación por la carrera recibida** se constatan valores aproximado a 4 que revela un nivel de motivación adecuado según la escala antes mencionada. Lo que sin dudas es un resultado positivo.

En el indicador **nivel de satisfacción con respecto a los estudios cursados** los resultados se inclinan sobre los valores de 3 aproximadamente lo que manifiesta una evidente satisfacción dividida.

En los indicadores **impacto de los estudios cursados en la vida social e impacto de las prácticas laborales en sus estudios con respecto a su vida laboral** se aprecian valores aproximados a 4 para un impacto positivo en ambos.

Además la tabla 2.0 nos muestra la desviación típica donde los valores se encuentran bastante agrupados sobre la media.

Es importante señalar que para el cumplimiento del objetivo de nuestra investigación existieron una serie de dificultades que a continuación presentamos:

- Dificultad con la comunicación con los egresados.
- Desconocimiento por parte de la institución de la necesidad de realizar el seguimiento a los egresados de la institución.
- Carencia de un grupo de seguimiento del impacto de la inserción laboral en el centro.
- La falta de vivencia en las situaciones contextualizadas de cada país.
- La falta de comunicación con los empleadores de los egresados por la institución.

La no existencia de un registro digitalizado que agrupe todos los correos de los egresados y facilite el envío de los instrumentos y a su vez la recepción de las respuestas elaboradas que cada uno emite al respecto es sin dudas un problema importante. El desconocimiento por el claustro de profesores y la dirección del centro de la importancia de seguir de cerca este fenómeno le restó agilidad al proyecto y a su vez se diseminaron los esfuerzos en otras tareas que, a criterio del autor, no tienen la urgencia y vigencia de esta, al estar comprometida con la certificación del centro como Institución de Educación Superior en el Ministerio de

Educación Superior de la República de Cuba y otras importantes prioridades relacionadas con el perfeccionamiento de la totalidad de los procesos sustantivos de la EIEFD.

Por otro lado, la carencia de un grupo organizado que controle el seguimiento de los egresados en un grupo de países limita el análisis de los resultados que sin dudas es una fuente de información valiosísima no solo para la certificación antes mencionada sino también para la reestructuración del nuevo plan de estudio. Esta información resulta de gran valor a la hora de la toma de decisiones sobre problemática particulares relacionadas con las exigencias sociales de cada país y en especial lo referido a las competencias profesionales que garantizan la inserción exitosa de los egresados en el mercado laboral de estos países.

A continuación se propone un conjunto de acciones metodológica para la futuras evaluaciones del impacto de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD, que se derivan del análisis presentado con anterioridad.

2.6. Propuesta de acciones metodológica para la evaluación de la inserción al mundo del trabajo por los egresados de la EIEFD.

Para evaluar determinado fenómeno muchas pudieran ser las técnicas, instrumentos, acciones y estrategias que se pudieran utilizar; todo depende del objeto a evaluar y las características del mismo. Si se trata de evaluar los resultados de un proceso formativo a través de la inserción de los egresados de la EIEFD al mundo del trabajo hay que tener en cuenta una serie de indicadores que con anterioridad se mencionan.

Con la intención de dar solución al problema que nos concierne en esta investigación. Resulta necesario diseñar una propuesta de acciones metodológicas a la luz de objetivos previamente declarados que a su vez se enmarquen en las etapas que describimos a continuación.

En la **primera etapa** se atendería al siguiente **objetivo**: Garantizar las condiciones generales y elementales que posibilitarán la buena ejecución posterior de las acciones metodológicas en las siguientes etapas.

Es importante conocer que cualquier planificación que se realice debe llevar implícito medidas de organización y aseguramiento para el exitoso cumplimiento del proceso deseado. Por tal razón proponemos a continuación un conjunto de acciones con sus respectivas orientaciones metodológicas para dar cumplimiento al objetivo de la primera etapa.

Acciones para la primera etapa de la evaluación de la inserción laboral.

1. Concientización del claustro de profesores y la dirección de la institución de la importancia de atender el proceso de inserción laboral de los egresados de la EIEFD.
2. Formación del grupo de atención a la inserción laboral de los egresados de la EIEFD por grupo de países.
3. Determinación de las problemáticas relacionadas a la inserción laboral de los egresados que se manifiestan en cada contexto.
4. Análisis de los factores que determinan e inciden en el proceso de inserción laboral de los egresados de la EIEFD.
5. Análisis del posible presupuesto a destinar con la dirección del centro con vista a buscar financiamiento.
6. Determinación de los instrumentos a utilizar para la evaluación de la inserción laboral de los estudiantes de la EIEFD.

Orientaciones metodológicas para la efectiva ejecución de las acciones planificadas en la primera etapa.

Para el logro de la concientización del claustro de profesores y la dirección de la institución acerca de la importancia de la realización del proceso evaluativo de la inserción al mundo laboral de nuestros egresados, se deben considerar las siguientes orientaciones metodológicas.

- Difundir los resultados de la investigación realizada al respecto en todas las instancias de la institución desde los departamentos, a nivel de dirección docente metodológica, consejo científico y posteriormente a nivel de universidad.

Además, se deberán observar las siguientes sugerencias para la formación del grupo encargado de desarrollar este proceso de evaluación en la institución:

- Los integrantes del mismo deben ser profesores que tengan en su currículo cursos de capacitación o post grado sobre la temática de la evaluación institucional y la gestión universitaria, así como haber investigado o terminado maestrías que los vinculen al citado objeto.

Este grupo tendrá las siguientes responsabilidades:

- Comunicar y debatir con el grupo conformado los resultados de las investigaciones realizadas.
- Usar adecuadamente la información obtenida.
- Permanecer vinculado al objeto de investigación.

Es importante que se conformen varios grupos de investigadores y estudiantes para un determinado país, países o continentes a evaluar. Los mismos contarán con una dirección central que unificará el esfuerzo en indicadores determinados.

La inserción laboral es un proceso complejo que depende de varios factores. Por tal razón es importante conocer la realidad objetiva a la que se enfrentarán los egresados a partir de la constatación precisa de los investigadores implicados en el fenómeno en particular en los diferentes países.

Los grupos de investigadores implicados en el proceso de evaluación de la inserción laboral se reunirán con la dirección central de los mismos 2 veces al año y mantendrán al tanto al consejo científico de la institución de los resultados que se van obteniendo.

Una vez plasmados los lineamientos organizativos de la Primera Etapa se está en condición de pasar a la Segunda Etapa que tiene como **objetivo central**: Valorar los resultados obtenidos mediante la ejecución de las acciones planificadas.

Acciones para la Segunda Etapa de la evaluación de la inserción laboral.

1. Aplicación de los instrumentos seleccionados.
2. Análisis minucioso de los datos obtenidos como resultados de la aplicación de los instrumentos.
3. Caracterización de la inserción laboral por países o grupo de países donde se lleve el seguimiento.
4. Comparación general de la inserción laboral a partir de las características determinadas por países o grupo de países.
5. Comparación de la inserción laboral en relación a otras graduaciones.
6. Valoración general de la inserción laboral de los egresados por graduaciones.
7. Valoración detallada de la inserción laboral de los egresados por países o grupo de países.
8. Informe de los resultados obtenidos.

Orientaciones metodológicas para la efectiva ejecución de las acciones planificadas en la Segunda Etapa.

Para la correcta ejecución de la Segunda Etapa es importante, en primer lugar, verificar el cumplimiento de las acciones de la Primera Etapa de forma satisfactoria, condicionando esto, entre otras cosas, a la correcta aplicación de los instrumentos seleccionados para evaluar la inserción laboral exitosa por países o grupo de países.

El análisis, la caracterización, la comparación y la valoración de los datos obtenidos como resultado de la aplicación de los instrumentos se ejecutarán a partir de los grupos de seguimiento para la atención a la inserción laboral de los egresados de la EIEFD formados con anterioridad. Los mismos pueden valerse de medios alternativos como la ayuda de estudiantes designados por países en caso que existieran problemas con la presencia del investigador seleccionado para tal acción.

A modo de reflexión concluyente se subraya el valor de estos resultados obtenidos en este primer acercamiento al impartido de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD así como de la propuesta de acciones metodológicas presentada, al constituir la misma un importante precedente para el desarrollo de estudios de seguimiento de egresados de la Escuela Internacional de Educación Física y Deporte. Esta iniciativa se convierte hoy día en una necesidad de toda Institución de Educación Superior en lo concerniente al establecimiento de contactos directos con sus egresados; logrando con ello la adecuada retroalimentación que tribute, en definitiva, al perfeccionamiento de los procesos sustantivos en este nivel de enseñanza.

Conclusiones:

1. La internacionalización de la Educación Superior es un fenómeno que a repercutido significativamente en el contexto cubano; muestra de ello resulta la creación EIEFD y de otros proyectos similares, lo que abrió nuevas posibilidades de colaboración regional y de difusión de la realidad de nuestro país.
2. Las exigencias del mundo del trabajo a la universidad contemporánea son cada vez mayores y complejas, también en el ámbito de la Educación Física y el Deporte; lo que implica una recalificación permanente y una adecuación de la formación integral de los futuros especialistas en esta rama a las expectativas del entorno y a favor del desarrollo del conocimiento como pilar fundamental para la consolidación de las relaciones entre ambas instituciones.
3. Las competencias pedagógicas deportivas o competencias específicas en el egresado de la EIEFD, reúnen en si mismas un conjunto de capacidades o habilidades agregadas y complejas presentes en el desempeño laboral de estos especialistas en los diferentes ámbitos; las mismas conforman uno de los ejes principales que encierra la carrera de Licenciado en Educación Física y Deporte en nuestra Institución.
4. La evaluación de un grupo de indicadores vinculados al impacto de la inserción laboral y al desempeño de los egresados de la EIEFD arrojó de forma general resultados satisfactorios

Entre las fortalezas identificadas se destacan:

- Alto nivel de correspondencia entre los estudios cursados en la carrera y la vida laboral; mención al rol de la práctica laborales.
- Alto por ciento de egresados se encuentran laborando en sus países y en la rama de la cultura física.
- Reconocido nivel de satisfacción con respecto a los estudios cursados.
- Elevado impacto de los estudios cursados en el desarrollo exitoso de la vida social de los egresados.

- Destacado nivel de desarrollo de un conjunto de competencias profesionales básicas directamente asociada al éxito de la inserción laboral; entre las que se señalan:
 - Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
 - Capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones y para la toma de decisiones.
 - Capacidad de resolución de problemas y generación de nuevas ideas.

Entre las debilidades a considerar se encuentran:

- Alto por ciento de los egresados vinculados al trabajo manifiestan deficiencias en las relaciones con sus jefes y compañeros de trabajo.
 - Perdida de la motivación por la carrera durante la estancia en la EIEFD. Entre las razones constatadas se encuentran :
 - Poca estabilidad en el personal docente
 - Deficiente preparación por parte de los profesores
 - Carencia de medios para el desempeño de la docencia
 - Falta de gestión ante problemas planteados
 - Deficiencias en el flujo de la información
 - Malas condiciones de vida en los dormitorios; incluidas pérdidas de pertenencias
 - Limitadas opciones recreativas
 - Deficientes servicios asistenciales y gastronómicos
5. El desarrollo de esta primera experiencia evaluativa, con aciertos y limitaciones impuso la necesidad de diseñar acciones metodológicas a considerar en futuros estudios de seguimientos de egresados en nuestra institución o en otras con características similares.

Recomendaciones:

- Proponer la consideración de la información obtenida en el proceso de perfeccionamiento de los planes de estudio.
- Utilizar las acciones metodológicas propuesta y la información obtenida como referencia para la futura acreditación del centro.
- Considerar la propuesta de acciones metodológicas para las futuras evaluaciones del impacto de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD.
- Crear un registro digital que contenga alternativas para la comunicación con los egresados en cualquier latitud del mundo.
- Integrar un grupo que atienda de forma sistemática las actividades de seguimiento a los egresados de la institución y de ser posible con sus empleadores.

Referencias Bibliográficas.

Benítez, V. B y Miranda, J. M (2005) *Competencias del profesional de la información: un andén en el Mercosur*. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, tercer encuentro de directores y segundos docentes, Universidad Nacional de Misiones. Argentina.

Domínguez, M. J. (2004) La educación superior en América latina frente a la globalización: internacionalización o transnacionalización. Revista cubana de Educación Superior, Vol. XXXIV, nº 1 de Universidad de La Habana. Disponible en: <http://www.oei.es/n10216.htm>. consultado 16 de octubre 2007.

Estévez, C. Arroyo, M. y Gonzáles, T (2004). *La investigación científica en la actividad física: su Metodología*. La Habana, Editorial Deportes.

Fernández, E. J (2004) *Competencias: Una reingeniería del aprendizaje permanente.en*,<http://www.monografias.com/trabajos15/competencias/competencias.shtml>. consultado 5 de mayo 2007.

Ibarra, A (2000) *Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral*. Boletín Cinterfor/ OIT No. 149. Montevideo.

Isla, A. S .D (2006) *Competencias profesionales del profesor de educación física y del entrenador deportivo*. <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 11 - N° 100, consultado en junio del 2008.

Loyola, R (2006) *Concepto curricular de competencias orientadas a la acción*. Material en formato digital, disponible en <http://www.conocimientosweb.net/portal> consultado abril del 2007.

Marelli, A (2000) *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia*. Documento de trabajo fotocopiado.

Evaluación del impacto de la inserción laboral de los egresados de la EIEFD del año 2004 al 2006.

Mertens, L. (2000): *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional.* (OEI)

Segovia, D.J (2004) *Las competencias profesionales del pedagogo.* Consultado en <http://www.ugr.es/~jdomingo/Comppedagogo.pdf>. 18 de octubre 2006.

Teichler, Ulrich (1997). "Graduate Employment: Challenges for Higher Education in the Twenty-First Century," Higher Education in Europe, vol. 22, no. 1, págs. 75 a 84.

Vega, M. J.F (2005): *Evaluación del desarrollo profesional de los jóvenes egresados cubanos ante los nuevos retos del mundo del trabajo.* Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana.

Bibliografía

Álvarez, G. I y Topete, B, C (1996). *Estrategia integral de gestión para la calidad de la educación básica", en Siglo XXI. Perspectiva de la Educación desde América Latina*, vol. 2, núms. 3 y 4.

Álvarez, G. I. (1994). *Cultura de evaluación y desarrollo institucional, en: Investigación Administrativa*, México, Instituto Politécnico Nacional, número1.

Álvarez, G. I. Topete, B, C (1997). *Modelo para una evaluación integral de las políticas sobres gestión de calidad en la educación superior. Gestión y Estrategia / No. 11-12 Número doble.*

Ávila, R (2001) *Metodología de la investigación*. Guía para elaborar la tesis y/o investigación. Perú: Estudios y Ediciones RA;. p207.

Banco Mundial (1994). *Higher Education: The Lessons of Experience*. Washington, D.C.

Barber, Eleonor G. (1992). *Student Mobility (International)*. En Clark, Burton R. y Neave, Guy R., comps. *The Encyclopedia of Higher Education*. Oxford: Pergamon, págs. 1020 a 1028.

Benítez, V. B y Miranda, J. M (2005) *Competencias del profesional de la información: un andén en el Mercosur*. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, tercer encuentro de directores y segundos docentes, Universidad Nacional de Misiones. Argentina.

Bonet , P. J.C. Rodríguez, R. G. Mayorga, G. J. Merino, J. A. (2001) *Competencias profesionales del Licenciado en ciencias de la actividad física y el deporte*. Facultad de ciencias de la actividad física y el deporte, universidad europea de Madrid. España.

Calleja, J. (1995). *International Education and the University*. Londres, Bristol, PA y París: Kingsley y UNESCO.

Carnoy, M. (1994). *Economics of Education: Research and Studies*. Oxford: Pergamon.

Casaliz, P. (2001) *La modernidad de la Universidad en el siglo XXI*. Ponencia.

Chijorin, E. (1989,a) *La Revolución científica-técnica y el desarrollo social*. RCSCACU. Editorial progreso.

Chijorin, E. (1989,b) *La Revolución científica-técnica aspectos y perspectivas sociales*. RCSCACU. Editorial progreso.

Cinterfor/oit (2000) *Las 40 preguntas mas frecuentes sobre competencia*.

Clark, B. R. (1996). *Substantive Growth and Innovative Organization: New Categories for Higher Education Research*," Higher Education, vol. 32, no. 4, págs. 417 a 430.

Colectivo de autores (2003): *Metodología de la investigación educativa: desafíos y polémicas actuales*. Editorial "Félix Varela". La Habana.

Colunga, S.S; et al (2006) *Reflexiones acerca de la noción de competencia*, ubicado en <http://www.Monografia.com/trabajo>,13. revisado 6 de junio del 2008.

Colunga, S.S; et al (2008) *Reflexiones acerca de la noción de competencia*, ubicado en <http://www.Monografia.com/trabajo>,13. revisado 6 de junio del 2008.

Comparative Perspectives on Higher Education and Graduate Employment and De Weert, Egbert (1994). "Translating Employment Needs into Curriculum Strategies," Higher Education Management, vol. 6, no. 3, págs. 305 a 320.

Delors, Jacques *et al.* (1996) *La educación encierra un tesoro*. París: UNESCO.
demographical and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non preferred features, Applied Psychology, 51, 1, pág. 43-60.

Desmarez, Pierre y Thys-Clement, Françoise (1994). *Universities, Students and Employment - Present Problems and Prospects*, Higher Education Management, vol. 6, no. 3, págs. 259 a 273.

Dias, M.A (1997). *Towards a Worldwide Plan of Action for the Reform of Higher Education: A Synthesis of Ideas and Principles Drawn from Regional Conferences Held in Havana, Dakar, Tokyo and Palermo*. París: UNESCO, policopiado, diciembre de 2006. <http://www.cubagob.cu/>

Didriksson, A. (1997). *Una agenda del presente para la construcción del futuro educar/13/13Huerta.html*.

Domínguez, M. J. (2004) *La educación superior en América latina frente a la globalización: internacionalización o transnacionalización*. Revista cubana de Educación Superior, Vol. XXXIV, nº 1 de Universidad de La Habana. Disponible en: <http://www.oei.es/n10216.htm>. consultado 16 de octubre 2007.

Esnault, E. (1990). *Les universités et l'évolution de l'emploi*, CRE-action, no. 92, págs. 23 a 26.

Estévez, C. Arroyo, M. y Gonzáles, T (2004). *La investigación científica en la actividad física: su Metodología*. La Habana, Editorial Deportes.

European Commission (1996). *Teaching and Learning - Towards the Learning Society*. Luxemburgo Office for Official Publications of the European Communities.

European Round Table of Industrialists (1989). *Education and the European Competence*. Bruselas: ERT. *Experiences from twelve countries*, Kluwer Pub.

Falk, Rüdiger y Weiß, Reinhold (1993). *Zukunft der Akademiker*. Colonia: Deutscher Instituts-Verlag.

Fernández, E. J (2004) *Competencias: Una reingeniería del aprendizaje permanente.en*,<http://www.monografias.com/trabajos15/competencias/competencias.shtml>. consultado 5 de mayo 2007.

Fernández, S. L (2002) *El reto de la formación profesional, los seminarios de las.e.p.* Universidad de Santiago de Compostela, disponible en <http://www.uv.es/cgibin>, Revisado 12 de marzo de 2007.

Filmus, D (1994). *El Papel de la Educación Frente a los Desafíos de las Transformaciones Científico-Tecnológicas*. Editorial Norma. Buenos Aires.

Filmus, D. (1994). *El papel de la educación frente a los desafíos de las transformaciones científico-tecnológicas*. Educación Técnico Profesional, Cuaderno de Trabajo 1. Biblioteca Virtual de la OEI. <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad1a06.htm> formación profesional. (OEI).

García, M, J. (2001c), *Educación superior y mercado de trabajo de los titulados*

García, M, J. (2001d), *Empleo, educación y sobre calificación*, *Economistas*, 87.

García, M, J. (1995), *Desajuste entre calificación y ocupación en el mercado laboral español*, Documento de Trabajo de Fedea.

García, M, J. (2001a), *Formación y Empleo de los Graduados de Enseñanza Superior en España y en Europa*, Fundación Bancaja.

García, M, J. (2003b), "Part II: Resultats de l'enquesta," en Generalitat de Catalunya (Ed.) *Catalunya futur: impulsem l'economia catalana*.

García, M, J. (2005), *Los graduados universitarios y el mercado laboral: el ajuste temporal y competencial entre egresados y puestos de trabajo*, mimeo.

García, M, J. y Mora J. G. (2000), *El mercado laboral de los titulados superiores de España y Europa: transición, empleo y competencias*, Papeles de Economía Española, 86,111-127.

García, M, J. y Peiro J. M. (2001b), *El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Fundación Bancaixa.

García, M, J., Palafox, J., Peiro, J.M. y Prieto, F. (1997), *La Transición de los Jóvenes al Mercado Laboral*, Fundación Bancaixa.

García, M, J., Peiro, J.M. y Soro, A. (2003a), *La inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*, Fundación Bancaixa.

Gibbons, Michael *et al.* (1994) *The New Production of Knowledge*, The dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. Londres.

Gonzales, E. L. (2003) *Los nuevos proveedores externos de la educación superior en Chile*. Instituto de educación superior para América Latina y el caribe. Disponible en www.ori.unal.edu.co:8080/SIORI/aArchivos/Internal-Chile.pdf. consultado 16de octubre 2007.

González, D. C y Sánchez, S. L. (2003) *El diseño curricular por competencias en la educación médica*. Educación Médica Superior 17(4).

González, L. E., Espinosa, O. (1998). *El impacto de la Globalización en la Educación Superior Chilena Santiago, Chile*, Ministerio de Educación, División de Educación Superior.

Gould Bei, Giacomo (1997). *Vinculación universidad-sector productivo*. México, D.F. y Mexicali, B.C.: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior y Universidad Autónoma de Baja California.

Harvey, Lee, Moon, Sue y Geall, Vicky (1997). *Graduates' Work: Organisational Change of Students' Attributes*. Birmingham: University of Central England, Centre for Research into Quality.

Herbert R. Kells. (1995). *La calidad universitaria y su evaluación*"capítulo 3, La evaluación institucional en la educación superior.

Hernández, P. R., Fundora, P. R., Rodríguez, C. H, (2006) *Internacionalización de la educación Superior en la red de centros adscritos al Ministerio de Educación Superior de Cuba*. Ministerio de Educación Superior dirección de relaciones internacionales. Disponible en <http://revistas.mes.edu.cu/EDUNIV/04-Congresos-Eventos/universidad2006/INT.pdf>. Consultado 17 de octubre del 2007.

Huerta Amezola, J.J. y otros (2004) *Desarrollo curricular por competencias*, *Material impreso*.

Hüfner, Klaus (1983). *Educational Policy, Planning and Educational Research*. En OCDE, comp. *Educational Planning: A Reappraisal*. París: OCDE, págs. 52-74.

Hüfner, Klaus, Sadlak, Jan y Chitoran, Dumitru (1997). *Research on Higher Education and the Activities of International Organisations: Multiplicity of Interests, Needs and Forms*." En Sadlak, Jan y Altbach, Philip G., comps. *Higher Education Research at the Turn of the New Century*. París, Nueva York y Londres: UNESCO.

Huisman, Jeroen (1995). *Differentiation, Diversity and Dependency in Higher Education*. Utrecht: Lemma.

Husén, Torsten (1987). *Higher Education and Social Stratification*. París: UNESCO, IIEP.

Husén, Torsten (1994). *The Idea of the University: Changing Roles, Current Crisis and Future Challenges.* En Husén, Torsten, comp. *The Role of the University: A Global Perspective*. Tokyo: Universidad de las Naciones Unidas.

Ibarra, A (2000) *Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral*. Boletín Cinterfor/ OIT No. 149. Montevideo.

Instituto Nacional de Estadística (2000), *Modulo sobre transición del sistema educativo al mundo laboral*.

Instituto Nacional de Estadística (varios años), Encuesta de Población Activa.

Isla, A. S .D (2006) *Competencias profesionales del profesor de educación física y del entrenador deportivo*. <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 11 - N° 100, consultado en junio del 2008.

Kearney, Mary-Louise (1997). *Special Round Table: Women Graduates and the Labour Market*. En *Higher Education: The Consequences of Change for Graduate Employment*. Vol. 3. París: UNESCO.

Kent, Rollin (1996). *Los temas críticos de la educación superior en América Latina: Estudios comparativos*. Santiago de Chile, Aguascalientes, Ags., y México, D.F.: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Aguascalientes y Fondo de Cultura Económica.

Kivinen, Osmo y Rinne, Risto (1993). *Educational Qualifications and the Labour Market: A Scandinavian Perspective*, Higher Education & Industry, vol. 7, no. 2, págs. 111 a 118.

Kluge, Norbert, Neusel, Aylâ y Teichler, Ulrich (1981). *Beispiele praxisorientierten Studiums*. Bonn: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

La UNESCO frente al cambio de la Educación Superior en América Latina y el *laboral*. <http://www.cinterfor.org.uy>.

Linder, Ute *et al.* (1992). *Higher Education, Industry and Human Resources: The German Experience*. Milán.

Loyola, R (2006) *Concepto curricular de competencias orientadas a la acción*. Material en formato digital, disponible en <http://www.conocimientosweb.net/portal> consultado abril del 2007.

Maiworm, Friedhelm y Teichler, Ulrich (1996). *Study Abroad and Early Career: Experiences of Former ERASMUS Students*. Londres.

Marelli, A (2000) *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia*. Documento de trabajo fotocopiado.

Matos, Narciso (1997). *Contribution Towards an African Perspective on Graduate Employment*. En Higher Education: The Consequences of Change for Graduate Employment. Vol. 2. París: UNESCO.

Martínez, P. F (2005). "El Programa de Becas de Cuba para estudiantes extranjeros" (Cap.3-Proyecto de publicación). MES. Cuba.

Meek, Lynn V. et al., comps. (1996). *The Mockers and the Mocked: Comparative Perspective of Differentiation, Convergence and Diversity in Higher Education*. Oxford: IAU Press/Pergamon.

Mertens, L. (2000): *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. (OEI)

OCDE (1992). *From Higher Education to Employment*. 4 vols. París.

OCDE (1993). *From Higher Education to Employment: Synthesis Report*. París.

OCDE (1994). *The OECD Jobs Study*. 2 vol. París.

OCDE (1995). *Continuing Professional Education of Highly Qualified Personnel*. París.

OCDE (1997a). *Lifelong Learning for All*. París.

OCDE (1997b). *Thematic Review of the First Years of Tertiary Education: Comparative Report*. París, policopiado.

OCDE, comp. (1974). *Policies for Higher Education*. París.

OCDE/CERI (1997). *Education at a Glance: OCDE Indicators*. París.

Oficina Internacional del Trabajo, comp. (1997). *ILO Enterprise Forum: Geneva, 8/9 November 1996: Summary of Proceedings*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ortega, S. A (1999) *Mercado laboral y sociedad civil*. Ubicado en [http// sincronia.cucsh.udg.mx/spring99.htm](http://sincronia.cucsh.udg.mx/spring99.htm). consultado 9 de junio del 2008.

Perkin, Harold (1996). *The Third Revolution: Professional Elites in the Modern World*. Londres y New York: Routledge.

Plan Económico y Social (2005) *presentado a la Asamblea Nacional del Poder Popular*. Ministerio de Economía y Planificación. República de Cuba. 23 presentada en Seminario Internacional Modelos de Universidades en América Latina. ISPJAE, La Habana.

Ploman, Edward W. (1994). "Global Learning." En Husén, Torsten, comp. *The Role of the University: A Global Perspective*. Tokyo: Universidad de Naciones Unidas, págs. 172 a 184.

Profesionales integrales. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/consulta/>

Psacharopoulos, George, comp. (1987). *Economics of Education: Research and Studies*. Oxford: Pergamon.

Purcell, Kate y Pitcher, Jane (1996). *Great Expectations: The New Diversity of Graduate Skills and Aspirations*. Coventry and Manchester: Higher Education Careers Services Unit, Careers Services Trust, Institute of Employment Research.

Ranuwihardjo, Sukadji (1995). "Higher Education in Indonesia: Its Development, Problems and Prospects." En Yee, Albert H., comp. *East Asian Higher Education: Traditions and Transformations*. Oxford: IAU Press/Pergamon, págs. 84 a 91.

Rodríguez, S. (dir), Prades, A., Arboix, E., Figuera, P., Giné, M., Grifoll, J., Masjuan, J., Torres, J., Troyano, H. y J. Vivas (2003), *Educación superior y treball a Catalunya*.

Sadlak, Jan y Altbach, Philip G., comps. (1997). Higher Education Research at the Turn of the New Century: Structures, Issues and Trends. París, Nueva York y Londres: UNESCO y Garland.

Sadlak, Jan. "New Reality in University-Industry Relations: A Search for Foundations and Forms," *Interchange*, vol. 23, nos. 1-2, págs. 111 a 122.

Sáez, F. y F. Rey (2000), *La inserción laboral de los universitarios*, Papeles de Economía Española, 86, 99-110.

Sanyal, Bikas C. (1987). Higher Education and Employment: An International Comparative Analysis. Londres: Falmer.

Sanyal, Bikas C. (1991). Higher Education and the Labor Market En Altbach, Philip G., comp. *International Higher Education: An Encyclopedia*. Nueva York y Londres: Garland, págs. 147 a 168.

Sanyal, Bikas C. (1995). Follow- Up and Tracer Studies: Instituto Internacional de Planificación de la Educación, París, UNESCO.

Sarget, N. E (1994). "Using the Media: Changes in Structures, Delivery and Control." En Husén, Torsten, comp. *The Role of the University: A Global Perspective*. Tokyo: Universidad de Naciones Unidas, págs. 203 a 211.

Sayegh, R (1990). The Diversification of Post-Secondary Education in Relation to Employment. París: UNESCO (*International Yearbook of Education*, vol. 16).

Scott, Peter (1996). "Unified and Binary Systems of Higher Education in Europe." En Burgen, Arnold, comp. *Goals and Purposes of Higher Education in the 21st Century*. Londres y Bristol, PA: Kingsley, págs. 37 a 54.

Segovia, D.J (2004) *Las competencias profesionales del pedagogo*. Consultado en <http://www.ugr.es/~jdomingo/Comppedagogo.pdf>. 18 de octubre 2006.

Shavit, Yossi y Blossfeld, Hans-Peter, comps. (1993). *Persistent Inequality: Changing Educational Attainments in Thirteen Countries*. Boulder, CO: Westview.

Skilbeck, Malcolm y Connell, Helen (1996). "Industry-University Partnerships in the Curriculum," *Industry & Higher Education*, vol. 10, no. 2, págs. 9 a 22.

Solana, F. (1998) *Educación, Productividad y Empleo*. Editorial Limusa, D.F. México.

Sosa Castillo, A.M (2003) *Las competencias una aproximación para la valoración del impacto de los jóvenes profesionales en la realidad laboral cubana*. Tesis de Maestría. CEPES-UH.

Spencer, Jr. McClelland D. and Spencer S. M.(1994) *Competency. Assessment Methods. History and State of the Art*. Hay/Mc.Ver Research Press.

Squires, Geoffrey (1987). *The Curriculum Beyond School*. Londres: Hodder and Stoughton.

Tan, Edita A. (1994). "Mechanics of Allocating Public Funds to Universities, Their Implication on Efficiency and Equity." En Salmi, Jamil y Verspoor, Adrian M., comps. *Revitalizing Higher Education*. Oxford: IAU Press/Pergamon, págs. 244 a 273.

Taylor, Alison (1996), "Education for Industrial and 'Postindustrial' Purposes," *Educational Policy*, vol. 11, no. 1, págs. 3 a 40.

Tedesco, J. C (1995). *Educación y Sociedad en América Latina Algunos cambios conceptuales y políticos*. Oficina Internacional de Educación, UNESCO, Suiza.

Teichler, U (1991). "Towards a Highly Educated Society," *Higher Education Policy*, vol. 4, no, 4, págs. 11 a 20.

Teichler, U. (1998) *Las Exigencias del Mundo del Trabajo*. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI Visión y Acción. En CD, Universidad de Kassel, Alemania.

Teichler, Ulrich (1985). Higher Education: Curriculum." En Husén, Torsten y Postlethwaite, T. Neville, comps. *The International Encyclopedia of Education*. Oxford: Pergamon, págs. 296 a 2208.

Teichler, Ulrich (1988). *Changing Pattern of the Higher Education System*. Londres: Kingsley.

Teichler, Ulrich (1990). "The Challenge of Lifelong Learning for the University," *CRE-action*, no. 92, págs. 53 a 68.

Teichler, Ulrich (1992). "Occupational Structures and Higher Education." En Clark, Burton R. y Neave, Guy R. comps. *The Encyclopedia of Higher Education*. Oxford: Pergamon, págs. 975 a 992.

Teichler, Ulrich (1994). "Students and Employment: The Issues for University Management," *Higher Education Management*, vol. 6, no. 2, págs. 217 a 225.

Teichler, Ulrich (1996a). "Comparative Higher Education: Potentials and Limits," *Higher Education*, vol. 32, no. 4, págs. 431 a 465.

Teichler, Ulrich (1996b). "Higher Education and Employment - Twenty-Five Years of Changing Debates and Realities," *Higher Education Management*, vol. 8, no. 3, págs. 25 a 37.

Teichler, Ulrich (1997). "Graduate Employment: Challenges for Higher Education in the Twenty-First Century," *Higher Education in Europe*, vol. 22, no. 1, págs. 75 a 84.

Teichler, Ulrich, Buttgerit, Michael y Holtkamp, Rolf (1984), *Hochschulzertifikate in der betrieblichen Einstellungspraxis*. Bad Honnef: Bock.

Tueros, M. (1995). "Education and Informal Labor Markets." En Carnoy, Martin, comp. *International Encyclopedia of Economics of Education*. Oxford: Pergamon, págs. 107 a 111.

UNESCO (1995). *Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior*. París.

UNESCO (1996a). *UNESCO Statistical Yearbook*, París.

UNESCO (1996b). *Estudios Superiores: Exposición comparativa de los sistemas de enseñanza y de los títulos y diplomas*. París.

UNESCO (1997a). *Higher Education: the Consequences of Change for Graduate Employment*. *Proceedings of the 5th UNESCO-NGO Collective Consultation on Higher Education*. París, 10-12 de febrero de 1997. 3 volúmenes. París.

UNESCO (1997b). *Consolidated Declarations and Plans of Action of the Regional Conferences on Higher Education held in Havana, Dakar, Tokyo and Palermo: Retained Lessons*. París: UNESCO, División de la Enseñanza Superior, policopiado.

Van der Wende, Marijk (1996). *Internationalising the Curriculum in Dutch Higher Education: An International Comparative Perspective*. Utrecht: Universiteit Utrecht, disertación doctoral.

Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. (2001) *El enfoque de competencia laboral: Manual de formación*, se encuentra en (http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_cl/index.htm) consultado 8 de mayo 2007.

Vega, M. J.F (2005): *Evaluación del desarrollo profesional de los jóvenes egresados cubanos ante los nuevos retos del mundo del trabajo*. Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad de La Habana.

Velásquez, R. M. (2007) *La inserción laboral está garantizada*. Se encuentra en <http://www.granma.cubaweb.cu/2006/12/27/nacional/artic12.html>. Consultado 8 de octubre 2007.

Whitear, G. (1997) *Calificaciones profesionales nacionales*. En: *Competencia Laboral*. Antología de Lecturas.

Work Comunidad Valenciana, FVECTA y FSE, 1999, 155 páginas.

Yee, Albert H., comp. (1995). *East Asian Higher Education: Traditions and Transformations*. Oxford: IAU Press/Pergamon.

Anexo 1

Cuestionarios para los graduados de la EIEFD.

La siguiente encuesta tiene como objetivo principal evaluar la inserción al trabajo de los estudiantes egresados de la EIEFD. Por la gran importancia que este proceso tiene para el perfeccionamiento del plan de estudio y la acreditación de nuestra institución como universidad de la educación superior. Por tal motivo esperamos constar con su comprensión y colaboración en la siguiente investigación.

La información que nos facilite es anónima; es por ello que su mejor manera de colaborar es siendo analítico y veras en sus respuestas para que las mismas reflejen la situación real que se afronta.

Finalmente le agradecemos su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar al perfeccionamiento de la formación de los estudiantes universitarios de la EIEFD.

1. Marque con una cruz según convenga.

Graduación:

1ra _____ **2da** _____

Sexo _____ **Edad** _____

1.a) De las siguientes competencias profesionales marque con una cruz cual ha tenido un impacto significativo en su vida laboral.

- Capacidad de aprender_____
- Capacidad de análisis y síntesis_____
- Capacidad de pensamiento sistémico_____
- Habilidades básicas de manejo de la computadora_____
- Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio_____
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua_____
- Conocimiento de una segunda lengua_____
- Habilidades de investigación_____
- Conocimientos específicos sobre las ramas de la especialidad_____
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica_____
- Capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones_____
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)_____
- Toma de decisiones_____
- Capacidad de resolución de problema_____
- Capacidad de acercar el rol del estudiante al rol del profesor_____
- Capacidad de integrar todas las competencias necesarias_____
- Capacidad de potencializar el uso de sus fortalezas
en la minimización de sus debilidades_____
- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario_____
- Capacidad de comunicación con no expertos_____
- Capacidad crítica y autocrítica_____
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad _____
- Habilidades interpersonales_____
- Compromiso ético (valores)_____
- Capacidad de materializar el deber ser_____
- Compromiso con la apariencia personal_____

2. Marque con una cruz según entienda.

| No | Preguntas | Muy (5) motivado | Motivado (4) | Medianamente motivado (3) | Poco (2) Motivado | Rechazo (1) |
|-----------|--|-------------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------------|---------------------|
| | ¿Cómo evalúa su motivación hacia la carrera que estudió? | | | | | |

2. a. Argumente con algunas razones concretas de su respuesta a la pregunta anterior.

3) ¿Se encuentra usted laborando en algún centro de trabajo actual mente?

Si ----- No-----

| No | Acción | Marca |
|----|---|-------|
| 3) | De ser afirmativa la respuesta anterior. Marque con una cruz en el medio o los medios que labora. | |
| | a) Medio relacionado con la rehabilitación física | |
| | b) Medio relacionado con el deporte de iniciación. | |
| | c) Medio relacionado con el deporte de alto rendimiento. | |
| | d) Medio relacionado con la Educación Física. | |
| | e) Relacionado a la recreación física. | |
| | f) Otros | |

4) ¿Qué nacionalidad tiene y en que país labora?

Complete al lado: Nacionalidad ----- País que labora -----

**5 ¿En que medida está usted satisfecho con los aspectos siguientes?
Utilice para responde la siguiente escala.**

5- Muy satisfecho

4- Satisfecho

3- Medianamente satisfecho

2- Insatisfecho

1- Muy insatisfecho

| | |
|--|--|
| a) Con su tutor. | |
| b) con su realización profesional. | |
| c) Con su status económico actual. | |
| d) Con su autoridad técnica. | |
| e) Con su prestigio social. | |
| f) Con las posibilidades de mejorías del estatus económico. | |
| g) Con la efectividad con que realiza su trabajo | |
| h) Con el nivel técnico que existe en su trabajo. | |
| i) Con las relaciones con el jefe. | |
| j) Con la posibilidades de desarrollo de sus competencias profesionales. | |
| k) Con su relación con sus compañero de trabajo. | |
| l) Con respecto a las competencias recibidas y las necesarias en su labor. | |
| m) Con el nivel de exigencia existente sobre su trabajo. | |

6) ¿En que medida usted considera que le ha servido para su desempeño laboral la práctica laboral realizada en el transcurso de su carrera?

Marque con una cruz la respuesta que estime conveniente.

5) Totalmente -----

4) En gran medida -----

3) Medianamente -----

2) Poco -----

1) Nada -----

7) ¿En que medida valora usted el impacto que ha tenido los estudios realizados en Cuba en su vida social?

Marque con una cruz la respuesta que estime conveniente.

5) Muy positivo -----

4) Positivo -----

3) Medianamente Positivo -----

2) Poco Positivo -----

1) Nada Positivo -----

8) ¿Cómo valora usted el impacto que ha tenido las competencias profesionales adquiridas en su desempeño laboral?

5) Muy positivo -----

4) Positivo -----

3) Medianamente Positivo -----

2) Poco Positivo -----

1) Nada Positivo -----

8. a) Argumente su respuesta.

Anexo 2

Relación de correos o direcciones electrónica de los encuestados.

Los anexos que faltan son las tablas que son muy grandes.

queen_jay@hotmail.com
asrickt@yahoo.com
suggadavid@yahoo.com
snailsrusbolivia@yahoo.com
asrick2005@yahoo.co.uk
queenjay005@hotmail.com
ctrotman@yahoo.com
lanaw747@hotmail.com
esorstars@hotmail.com
crossover82@hotmail.com
layuna83@hotmail.com
indramajd@hotmail.com
natalyregis@yahoo.com
tallestc@hotmail.com
gmctair@yahoo.com
kaminisingh9@hotmail.com
aleena0102@yahoo.com
angenie_k@hotmail.com
dsm_saleemandi@yahoo.com
jabeve@hotmail.com
rexel19@hotmail.com
williamr@yahoo.com
seancs72@hotmail.com.
llapps@hotmail.com;
simeonerick2003@yahoo.fr
robertof@caramail.com
solmhaiti@yahoo.fr

judede26@yahoo.fr
marcenold@yahoo.fr
vegesly1@yahoo.fr
cariste77@yahoo.fr
malounej@yahoo.fr
jorimare2311@yahoo.fr
pearlsonwaugh@yahoo.com
conwaydk@hotmail.com
t_ann19@hotmail.com
cubana_db@yahoo.com
lorelei_lapps@yahoo.com
tann19@yahoo.com
seancs72@yahoo.com
gasant-theolang@yahoo.fr
theolang061176@hotmail.com,
theolang061176@yahoo.fr,
kbernadin2005@yahoo.fr
paulino75@yahoo.fr,
luciovi77@yahoo.eshoo.fr
souci23@hotmail.com
Sexymich14@hotmail.com
shemaxwell@hotmail.com,
nickoafrazer@hotmail.com
gery99_999@yahoo.com
leudymp@yahoo.com
vimago77@hotmail.com
Josefg_77@hotmail.com
Cristianpc@hotmail.com
pielmerenasoyyo 24@hotmail.com,
yoelkeplp0720@hotmail.com
launica06@hotmail.com

matiascl81@hotmail.com

ovni712000@yahoo.fr

kerton01@yahoo.fr

bethanie_thebaud@yahoo.es

juruth76@yahoo.fr

aduran@hotmail.com

estudia_antes@yahoo.com,

Rassengan_16@yahoo.com

Josefg_77@hotmail.com

cruzmary_22@hotmail.com

negroes_vn23@hotmail.com

salvapol@yahoo.com

javiereiefd@hotmail.com

Manuel de dominicana@hotmail.com,

franklynbm@yahoo.es

tigereasere@hotmail.com

mammbox@hotmail.com

M_orenita_25@yahoo.es

Zuckem2002@yahoo.com

leoni@yahoo.com

alexbbcitile@hotmail.com

artintonmm81@yahoo.com

negrin2006@yahoo.es

carlosds25@hotmail.com

carloshacm@hotmail.com

checarmen2@hotmail.com

oxigeno0112@hotmail.com

dghost2003@hotmail.com

diegoveliu@hotmail.com

pagito26@hotmail.com

eiefd121@yahoo.es

edisathletic@hotmail.com
yolicant@hotmail.com
Fitsum_18@yahoo.com
Eforonda21@hotmail.com
Julissa_samundio@hotmail.com
peque@yahoo.es
bustabyby@yahoo.com
hippolytesisdibe@yahoo.fr
Hadid50@hotmail.com
Nellyvasquez_7@yahoo.com.mx
janeiefd@hotmail.com
jesuschicoto@yahoo.com
Godo_eiefd@hotmail.com
juanchiston@yahoo.com
muñek@hotmail.com
Kkarina2006@yahoo.com
Toini2006@yahoo.com
mankceesay@yahoo.com.uk
Marcopc6@hotmail.com
baryglineabissau@hotmail.com

machitocondom@hotmail.com
Marvincm14@costarricense.cr
pmikoeiefd@yahoo.com
speedymose@hotmail.com
cynthiagilso@yahoo.es
Ollephy2001@yahoo.com
tachuk@hotmail.com
Cheryps727@yahoo.fr
Athletictrainer78@hotmail.com
timkazimheel@hotmail.com
silguero@marisallopez.com.py

agbamaterose@yahoo.fr
Vegetsly1@yahoo.fr
rubquiba@yahoo.com
rubenhabana@yahoo.com
shermjuls@yahoo.com
Nelya15_py@yahoo.com
Sisay_17@yahoo.com
sonoueder@hotmail.com
sascole@hotmail.com
victoralejandroh@hotmail.com
wilbernica@yahoo.com
yeisoncr@yahoo.es
Adrianex77@yahoo.com
carlosmmreiefd@hotmail.com
acnaibi@uol.com.br
Bolosh2001@yahoo.co.uk
paulistinhaemcuba@hotmail.com
Carlino260678@yahoo.es
Auroris15@hotmail.com
enitejf@yahoo.fr
buesmy@hotmail.com
Dominicanita1703@hotmail.com
Guillermo_salazar@hotmail.com
juanchocho24@hotmail.com
Monster6913@hotmail.com
cernalenin@yahoo.com
margyguya@yahoo.es
tribihh@hotmail.com
Yolanaasierla24@yahoo.com
Ngozzi2007@yahoo.com
sebabilcar@yahoo.com
Robsoncuba2005@yahoo.com.br

Rita18@hotmail.com
Carlino260678@yahoo.es
yosvanytb@eiefd.co.cu
Willyserrano215@hotmail.com
shermabe@hotmail.com
Annayjose5@hotmail.com
Matute1913@hotmail.com
pupsurfing@yahoo.com.ar
Cesarfelipe007@yahoo.es
pegasito@hotmail.com
Glotiaelhernandez@ciudad.com.ar
rinopotamia@yahoo.com
Critianc2006uru@hotmail.com
otrscopio@yahoo.com
Yayitacuba21@hotmail.com
anyisanchez@hotmail.com
Gracious22@elsalvador.com
bonnisna@hotmail.com
belinahl@yahoo.com
Kayspeneers77@yahoo.com
Karenesmeralda2003@yahoo.com.mx
Rubbaz_82@yahoo.com
Oraldy09@yahoo.es
muzzysus@yahoo.com
Caboverdedjosa10@hotmail.com
mamacastora@hotmail.com
Laennon_rumay@hotmail.com
Madalanab1@yahoo.es
ciernantem@yahoo.com
ksamoura@yahoo.fr
Elnegrodominicano007@yahoo.com
simonbrascuba@hotmail.com

Anexo. 3.

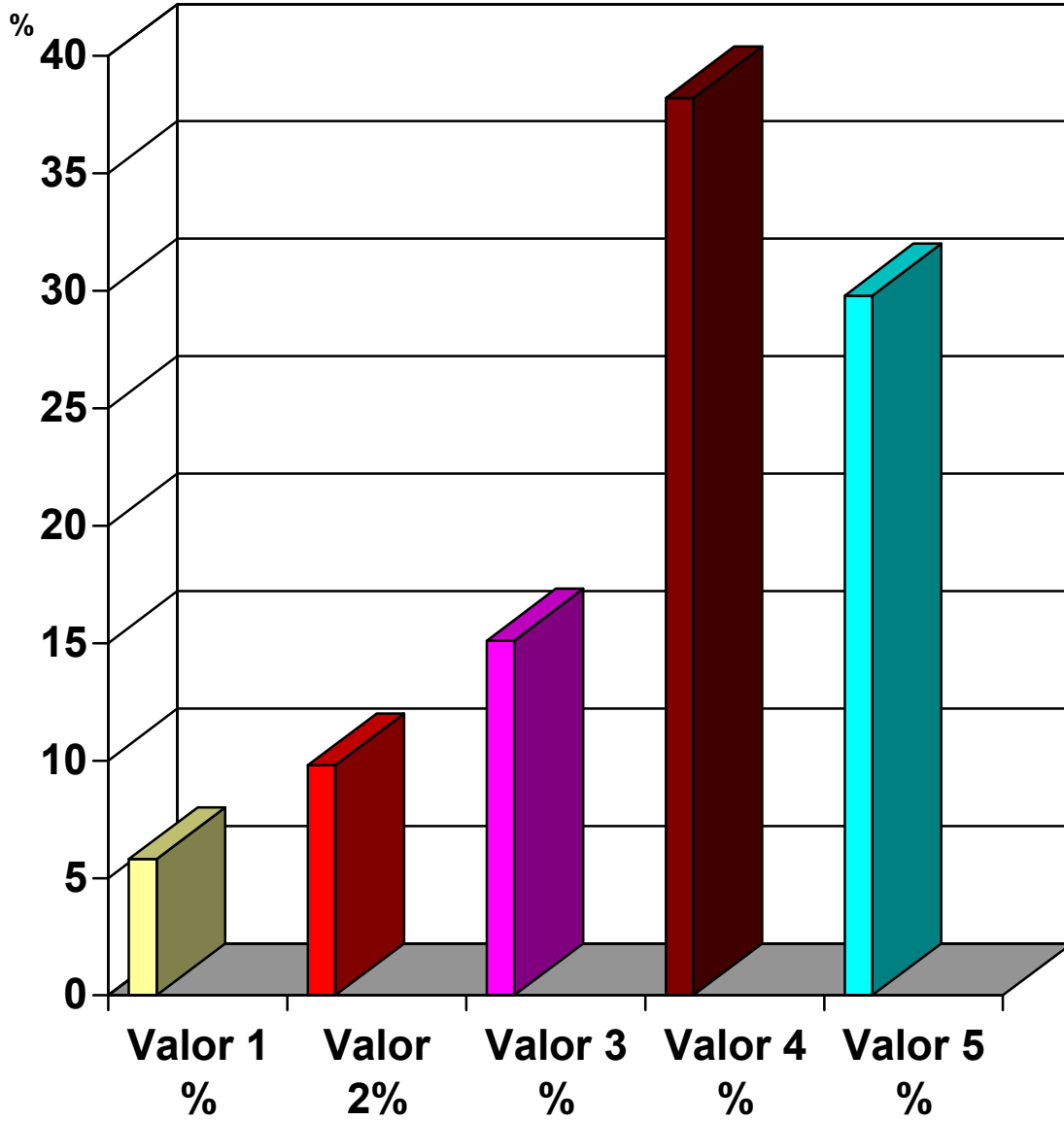
Tabla para poblaciones grandes (más de 500 personas)

Tomado Guía para elaborar la tesis y/o investigación (Pág. 207).

| % Error | | | | | | |
|-----------|-------|------|------|-----|------------|-----|
| Población | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% | 10% |
| 500 | | | | | 222 | 83 |
| 1000 | | | | 385 | 286 | 91 |
| 1500 | | | 638 | 441 | 316 | 94 |
| 2000 | | | 714 | 476 | 333 | 95 |
| 2500 | | 1250 | 769 | 500 | 345 | 96 |
| 3000 | | 1364 | 811 | 520 | 353 | 97 |
| 3500 | | 1458 | 843 | 530 | 359 | 98 |
| 4000 | | 1538 | 870 | 541 | 364 | 98 |
| 4500 | | 1607 | 891 | 546 | 367 | 98 |
| 5000 | | 1667 | 909 | 556 | 370 | 98 |
| 6000 | | 1765 | 938 | 666 | 375 | 99 |
| 7000 | | 1842 | 959 | 574 | 378 | 99 |
| 8000 | | 1905 | 976 | 580 | 381 | 99 |
| 9000 | | 1957 | 989 | 584 | 383 | 99 |
| 10000 | 5000 | 2000 | 1000 | 588 | 385 | 99 |
| 15000 | 6000 | 2143 | 1034 | 600 | 390 | 100 |
| 20000 | 6667 | 2222 | 1053 | 606 | 392 | 100 |
| 25000 | 7143 | 2273 | 1064 | 610 | 394 | 100 |
| 50000 | 8333 | 2381 | 1087 | 617 | 397 | 100 |
| 100000 | 9091 | 2439 | 1099 | 621 | 398 | 100 |
| +100000 | 10000 | 2500 | 1111 | 625 | 400 | 100 |

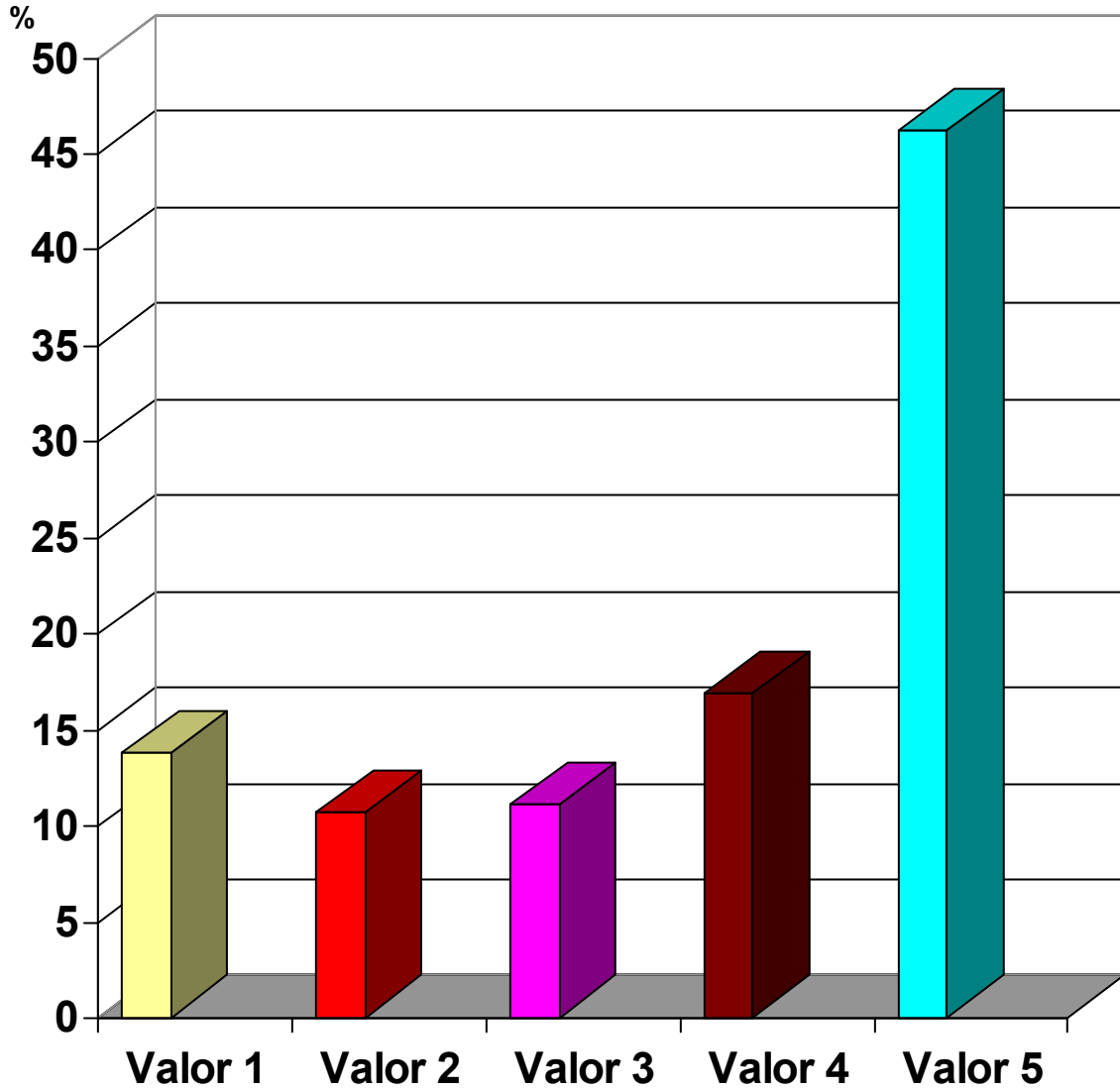
Anexo 4

Nivel de correspondencia de los estudios recibidos con la vida laboral.



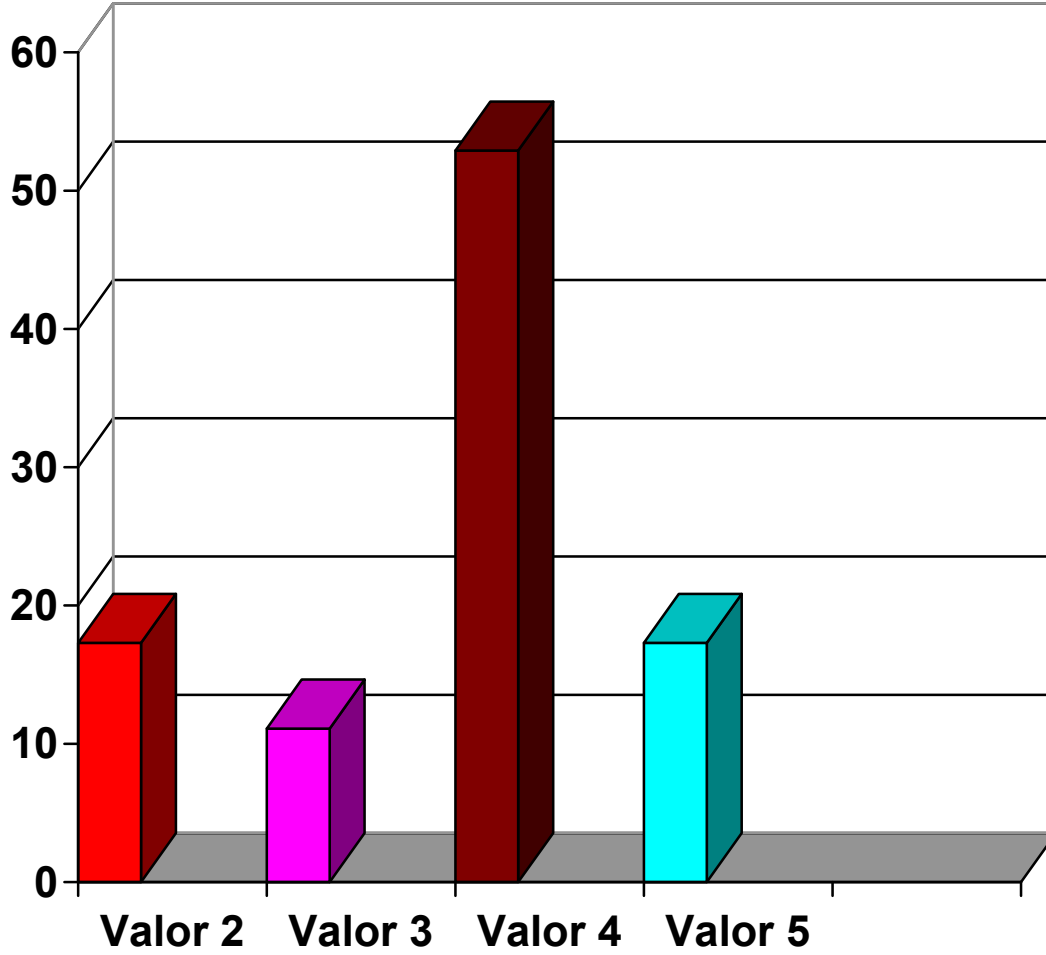
Anexo 5

Motivación por la carrera recibida.



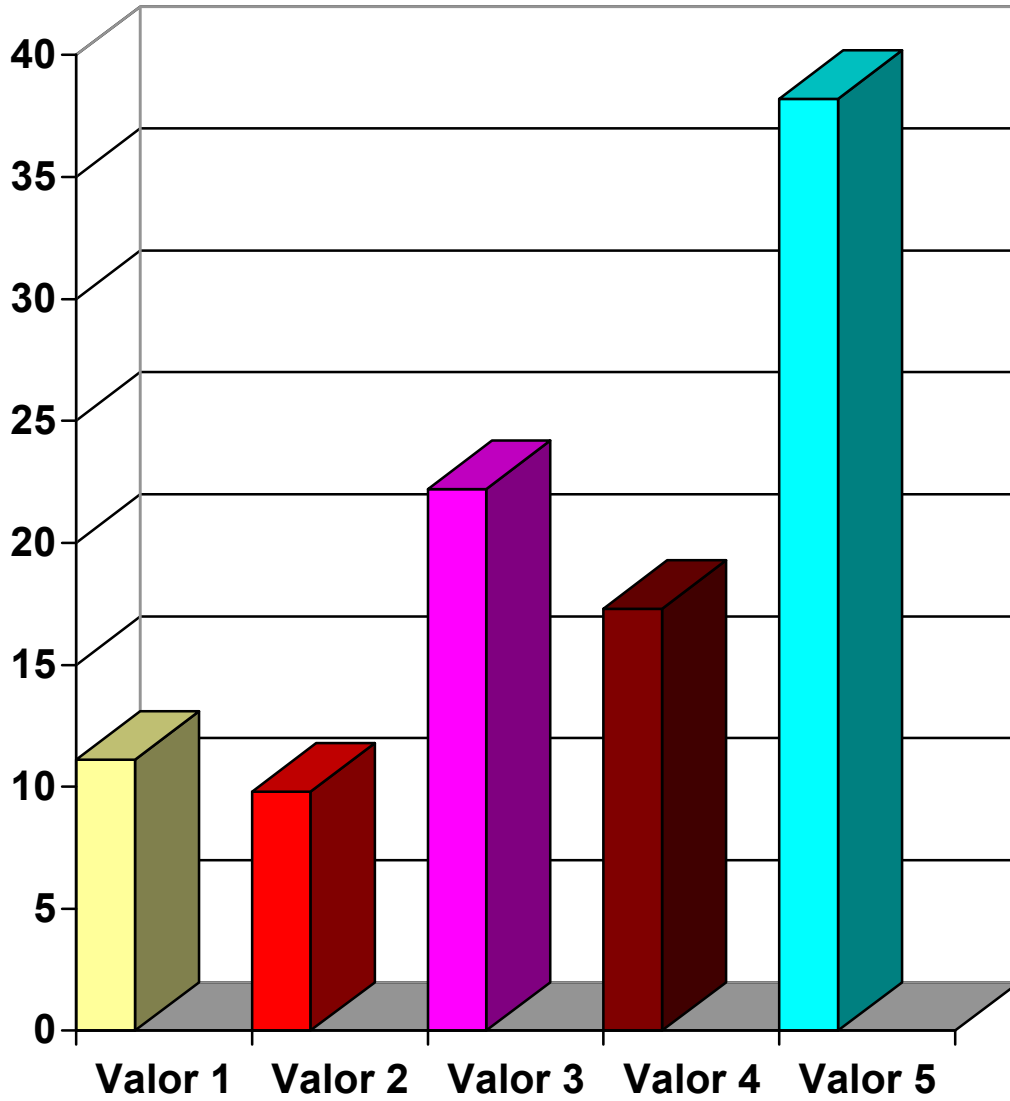
Anexo 6

Nivel de satisfacción con respecto a los estudios cursados



Anexo 7

Impacto de los estudios cursados en la vida social. (IDECVS)



Anexo 8.

Impacto de las Práctica. Laboral en sus estudios con respecto a su vida laboral. (IDPL)

