

ARTÍCULO ORIGINAL

**Metodología de seguimiento de graduados del Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul**

*South Kwanza Polytechnic Institute's Methodology for Tracking Graduates*

**António Gaspar Domingos,<sup>1</sup> José R. Capó Pérez,<sup>2</sup> Ideleichy Lombillo Rivero<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul, Angola.

<sup>2</sup> Universidad Agraria de La Habana, Cuba.

**RESUMEN**

El presente artículo aborda la situación de los estudios de seguimiento de graduados en la República de Angola y en particular en el Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul (ISPKS), los cuales no cuentan con la pertinencia y relevancia que demanda la realidad socioeconómica y la coyuntura mundial. A diferencia de la mayoría de los países, no existe en Angola un sistema organizado y estructurado que oriente estos estudios. Para la solución de tal deficiencia, es necesario diseñar una metodología. Este estudio permite, desde métodos de investigación teóricos, empíricos y estadísticos, diagnosticar el estado actual de los estudios de seguimiento de graduados en el ISPKS, con el objetivo de elaborar una propuesta preliminar de metodología que contribuya a su mejoramiento.

**PALABRAS CLAVE:** calidad, evaluación, formación, gestión.

**ABSTRACT**

The present article discusses the situation of graduates' tracking studies in the Republic of Angola, and, in particular, in South Kwanza Polytechnic Institute (ISPKS), which do not count with the pertinence and the relevance that the socio economic reality, and world situation demand. Opposite to most countries, in Angola there is no organized and structured system that guide such studies. To solve such deficiency, it is necessary to design a methodology. The present study allows, as from the theoretical, empirical, and statistic research methods, to diagnose the present situation of the graduates' tracking studies in ISPKS, aimed at elaborating a methodology preliminary proposal that contributes to its improvement.

**KEYWORDS:** quality, evaluation, formation, management.

**Introducción**

Ante los desafíos de la sociedad del conocimiento, se asume que la principal misión de la universidad es la generación, conservación y difusión del saber humano, científico y tecnológico como forma de resolver los problemas que la sociedad le demanda, de manera sostenible e integral, dentro de los principios éticos y morales, sin dejar de tener en cuenta la cultura y los valores nacionales.

Según la UNESCO, la formación ofrecida por las instituciones de educación superior (IES) no debe responder solamente a las necesidades sociales, sino también anticiparse a dichas necesidades. Eso incluye promover la investigación, la utilización de nuevas tecnologías y garantizar el entrenamiento técnico y la educación profesional, empresarial y de programas de aprendizaje a lo largo de la vida.<sup>1</sup>

Ofelia Bilbao Reboredo y Olga María Nieto Acosta consideran que:

Los retos actuales de la Educación Superior plantean la necesidad de perfeccionar los principios de excelencia, calidad y pertinencia, y la integración de esta a la producción y los servicios. Se requiere una Universidad que predomine la creatividad y flexibilidad curricular, con un avance en la producción científica e intelectual, tanto en la creación de conocimientos como en la materialización de productos y servicios de calidad.<sup>2</sup>

La enseñanza superior en Angola cobra fuerza después de los años 90. Contaba en aquel entonces con tan solo una universidad pública y unas pocas privadas. Con la implementación de las líneas maestras para el Subsistema de Enseñanza Superior (decreto ley presidencial 90/09), cuenta hoy con más de 16 IES públicas y 28 privadas, y una matrícula global de aproximadamente 182 250 estudiantes. Las perspectivas de aumento de la matrícula en el país en un orden de 44 % hasta 2017, para alcanzar la cifra de 372 650 según el plan nacional de desarrollo 2013-2017, evidencia un esfuerzo económico cuya repercusión social impone una rápida implementación de políticas de gestión e instrumentos que permitan la evaluación de la calidad de la formación y la instauración de una cultura de calidad.

La resolución 4/07 del Consejo de Ministros en su acápite (aa), señala que se debe «adoptar un sistema de evaluación de la calidad de las instituciones de educación superior articulado con sistemas específicos de evaluación de la calidad de cada institución de enseñanza, estableciendo todos los dispositivos educativos como las metas de la institución».<sup>3</sup>

El estado actual de los cambios operados en el Subsistema de Enseñanza Superior de Angola refleja la urgencia de implementar un sistema de garantía de calidad mediante la evaluación interna y externa de la formación, en el cual se privilegie la autoevaluación efectiva. Dentro de este contexto se deben enmarcar los estudios de seguimiento de graduados como un instrumento de vital importancia para determinar la calidad de la formación del egresado y su capacidad para integrarse en el mundo laboral. Por eso es relevante y pertinente que el ISPKS cuente con una metodología para el seguimiento de graduados.

## **Desarrollo**

Las organizaciones están constantemente en busca de la mejor calidad de sus productos y servicios, pero resulta trascendental que se parta de una definición clara de calidad para cada organización, porque su significación varía según el contexto.

La Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES) considera:

La calidad está vinculada a la pertinencia y la responsabilidad con el desarrollo sostenible de la sociedad. Ello exige impulsar un modelo académico caracterizado por la indagación de los problemas en sus contextos; la producción y transferencia del valor social de los conocimientos; el trabajo conjunto con las comunidades; una investigación científica, tecnológica, humanística y artística fundada en la definición explícita de problemas a atender, de solución fundamental para el desarrollo del país o la región, y el bienestar de la población; una activa labor de divulgación, vinculada a la creación de conciencia ciudadana sustentada en el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural; un trabajo de extensión que enriquezca la formación, colabore en detectar problemas para la agenda de investigación y cree espacios de acción conjunta con distintos actores sociales, especialmente los más postergados.<sup>4</sup>

La evaluación como proceso, según José Roberto Capó y Alexander López Padrón, permite valorar la efectividad de las diferentes acciones que se desarrollen en las instituciones educativas, y sirve de base para determinar el estado actual de la gestión de la calidad de los procesos sustantivos en la IES y para

proyectar acciones que posibiliten su mejoramiento.<sup>5</sup> Esta evaluación debe contribuir a mejorar la cultura de la organización; además, propiciar la autoevaluación y, finalmente, el perfeccionamiento continuo de la institución.

Para Tomás Escudero:

La evaluación educativa como un tipo de investigación aplicada incide sobre objetos sociales, programas, participantes, instituciones, agentes, recursos, etcétera. Analiza y juzga su calidad estática y dinámica según criterios y estándares científicos rigurosos múltiples, externos e internos. Sugiere acciones alternativas sobre los mismos para diferentes propósitos como mejora, certificación, acreditación, fiscalización, diagnóstico, reforma, penalización, incentivación, etcétera.<sup>6</sup>

La evaluación de la calidad en educación abarca la calidad de los recursos humanos (profesores, trabajadores de apoyo y estudiantes), de la base material –tanto la que existe en las universidades como la del entorno–, y de la gestión de los procesos universitarios a distintos niveles.

Según Juan Francisco Vegas Mederos y Enrique Íñigo Bajos, las universidades deben comprender, que la formación de sus estudiantes no debe ser pensada para los escenarios en que se encuentran laborando hoy los profesionales que egresaron hace diez años. «Lo que se debe pensar y planificar es el tipo de ciudadano y trabajador especializado que operará dentro de los próximos cinco, diez y quince años».<sup>7</sup>

La necesidad social de profesionales más capacitados y de mejoras estructurales en el funcionamiento de las IES, supone una adecuada gestión de calidad que sea funcional, flexible y adaptable, una dirección competente y creativa, y un control eficaz y oportuno, todo lo cual permite proporcionar al mercado de trabajo, egresados competentes.

Mercedes Ávila y Constancio Aguirre estiman que la elaboración de un programa de seguimiento de egresados por parte de las IES se considera necesaria para la mejora de la calidad docente, pero sin centrarse exclusivamente en el grado de inserción laboral, ni reducirse a encuestas de inserción laboral, sino como un sistema integral.<sup>8</sup>

A su vez, Jorge Luis Herrera Fuentes señala que:

Las insuficiencias en la formación de los graduados universitarios para enfrentar con calidad sus funciones profesionales en las empresas en las que deben desarrollar su vida laboral se derivan, fundamentalmente, de las debilidades de una relación universidad empresa que pueda cumplir con eficiencia y eficacia este cometido. La principal causa del problema está en que esta relación no parte de un modelo sustentado en presupuestos teóricos, se fundamenta más bien en concepciones empíricas que varían de un punto a otro de la geografía.<sup>9</sup>

En la mayoría de los intentos para definir la calidad de formación se coloca el seguimiento a los egresados como un indicador más de la evaluación de la calidad, lo cual se considera insuficiente, pues el seguimiento al egresado es un proceso estructurado, que debe ser continuo y flexible para que la institución se retroalimente y pueda realizar las mejoras continuas que se requiera. Teniendo en cuenta lo señalado por Enrique Íñigo Bajos *et al.*, se pueden destacar los puntos de reflexión básicos al analizar la problemática del seguimiento al egresado, relacionados con la correspondencia de la formación recibida en la IES y su relación dialéctica con las condiciones de utilización que encuentra, o encontrará, en su puesto de trabajo y/o en los problemas de la sociedad que lo rodean.<sup>10</sup>

Las IES deben interesarse por sus graduados y por la capacidad de estos de enfrentar los retos del mundo pos formación, pues los desafíos actuales del mercado de trabajo del país, entre otros aspectos,

los colocan ante tecnologías modernas de distintos orígenes, incluso de primer orden, en un mercado de trabajo dinámico y exigente en el que deben competir con una mano de obra calificada extranjera o nacional formada en el exterior, más agresiva, adaptada y acostumbrada a los cambios vertiginosos de nuestra época. Así, los egresados deben ser capaces de adaptarse y saber hacer su *marketing* personal para participar en la solución de los problemas reales de su entorno con los medios y recursos que posea.

Los estudios de seguimiento de graduados permiten identificar incorrecciones, incompatibilidades e insuficiencias de las competencias disponibles con relación a las competencias necesarias para concretar la estrategia corporativa, según Hugo Pena Brandão *et al.*<sup>11</sup> De ahí la necesidad de conducir estos estudios a los intereses de los graduados, los empleadores y la sociedad con su realidad objetiva. Asimismo, se han de reformular las competencias exigidas, para influir no solo en el empleo sino en la sociedad misma, a fin de conseguir que también empresas y asociaciones se transformen en fuente de empleo.

Mediante políticas acertadas, se debe evitar la excesiva formación de profesionales en determinadas áreas y la escasez en otras; igualmente, hay que procurar la obtención regular de informaciones que permitan, tanto al estado orientador como a los gestores de las IES, proyectar los programas de formación de profesionales, para lo cual se precisa tener claras sus funciones.

### **Experiencia del Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul**

En el contexto angolano la experiencia del proyecto «Tierra del Futuro» promueve la inserción de jóvenes graduados de carreras agrarias como empresarios agrícolas mediante la oferta de recursos y tierras para agricultura, lo cual genera nuevos puestos de trabajo. También se aprecian, entre otras, las iniciativas de las incubadoras de empresas en las universidades, con el objetivo de ayudar al graduado como empleado o empleador a diseñar políticas que concuerden con sus iniciativas, intereses sociales, y así contribuir a la disminución del desempleo.

En la bibliografía consultada es apreciable la escasez de estudios que propongan metodologías de seguimiento. Se encuentran informes, manuales, cuestionarios, abordajes teóricos en forma de comentarios y tablas de resumen, en los cuales se encuentran de manera aislada elementos similares que pudieran funcionar como instrumentos para el seguimiento de egresados.<sup>12</sup>

Por otro lado, se observan coincidencias en cuanto a elementos que podrían conformar una metodología, tales como: tipo de instrumentos de recogida de información (encuestas, entrevistas y observación); constitución de equipos de gestión del proyecto, preparación o adiestramiento del personal del equipo; elaboración y adecuación de estrategias estadísticas, formularios y tablas; definición del tipo de estudios (transversales o longitudinales); definición de la población (cohortes, carreras, escuelas, países); definición de los periodos de aplicación, reenvío (dependiendo del caso) y recogida de los instrumentos; definición de los periodos de aplicación (cohortes de 2, 3 o 5 años) de la graduación; definición de los medios (soporte informático, *software*, base de datos, teléfono, correo y otros). Los documentos también presentan los métodos y los pasos desde la recogida de los datos hasta su publicación o divulgación.

En África existe una escasa producción y divulgación de los estudios de seguimiento de graduados.<sup>13</sup> En Angola todavía no se encuentran registros sobre los estudios de seguimiento de graduados, aunque se pueden apreciar algunos pasos en esta dirección. El ISPKS, por ejemplo, está elaborando una propuesta de metodología que tiene ya concluida la fundamentación teórica; además, se encuentra en fase conclusiva la determinación de las variables (formación, adaptación y utilización) e indicadores para la elaboración de los instrumentos necesarios en la obtención de la información, a

partir de la revisión bibliográfica, los resultados de las encuestas y entrevistas preliminares a los profesores, estudiantes del último año y empleadores del entorno.

Para contribuir a solucionar las insuficiencias señaladas anteriormente, se ha diseñado una metodología que contiene cinco componentes esenciales: objetivos, principios, premisas para su aplicación, enfoque y cualidades (tabla 1).

**Tabla 1. Componentes esenciales de la metodología propuesta por el ISPKS**

COMPONENTES	DESCRIPCIÓN
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir los diferentes componentes, métodos, procedimientos y actividades que conforman la metodología.</li> <li>• Definir las relaciones entre los diferentes componentes para alcanzar el propósito de la metodología.</li> <li>• Inferir la calidad formativa de los graduados del Instituto en relación con el mercado del trabajo, para proponer medidas y acciones de mejora, a través del uso de la metodología.</li> </ul>
<b>PRINCIPIOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planteamiento del proceso sobre bases científicas y mantenimiento del respeto de las fuentes acorde con las normas internas y externas en referencia.</li> <li>• Integralidad del proceso en aras de la eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de la formación.</li> <li>• Carácter participativo. Asegurar la creación de equipos de trabajos específicos y grupos de interés, así como la participación efectiva de la comunidad universitaria.</li> <li>• Adecuación y elevación del nivel de conocimiento sobre el objeto, como garantía del éxito primario de la metodología.</li> <li>• Compromiso entre las políticas institucionales ante el apoyo incondicional a la aplicación de la metodología.</li> <li>• Sistemática, evaluación periódica y aplicación continua de la metodología.</li> </ul>
<b>PREMISAS PARA SU APLICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de la comunidad académica y población de interés, sobre el objeto de estudio.</li> <li>• Participación activa de todos los actores en el proceso.</li> <li>• Existencia de una estructura que responda por la gestión necesaria para aplicar la metodología, la actualización de los datos, manejar los resultados y la corrección de deficiencias.</li> </ul>
<b>ENFOQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estratégico: se vincula a la gestión estratégica del proceso enseñanza-aprendizaje e impacta en la mejora de calidad de la formación de los graduados al diagnosticar el estado del proceso de formación en determinados ciclos y proyectar acciones futuras de mejora. Es resultado de la planificación de todas las actividades de los equipos, así como de la participación de los distintos actores, la organización de todo el proceso, en fases y como un todo. Otro factor importante es el control sistemático de la ejecución, tanto de los resultados como de las correcciones y recomendaciones pertinentes.</li> <li>• Sistémico: parte de la articulación entre todos sus componentes para alcanzar los objetivos y metas comunes debidamente definidas.</li> <li>• De proceso: atiende a los elementos de entrada, y su realización es a través de actividades interrelacionadas. Busca la mejora de los resultados mediante la aplicación de la metodología.</li> </ul>
<b>CUALIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración: la aplicación de una metodología de seguimiento de graduados queda insertada en los programas y planes de gestión de la calidad de la institución, lo cual demanda recursos dentro de la planificación general.</li> <li>• Flexibilidad: acorde con la realidad que se presente, la metodología proporciona posibilidades de ajustes en armonía con los objetivos que se planteen.</li> <li>• Capacidad de intercambio de información interna y externa, de forma interactiva, y generación de un flujo de información.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

Además, se han establecido las etapas de la aplicación de la metodología propuesta (tabla 2).

**Tabla 2. Etapas, objetivos y acciones de la aplicación de la metodología propuesta por el ISPKS**

ETAPAS	OBJETIVOS	ACCIONES
<b>INICIO</b>	Establecer las condiciones básicas iniciales para la puesta en marcha exitosa de la metodología.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución y capacitación del equipo de trabajo.</li> <li>• Determinación del tipo de seguimiento de graduados.</li> <li>• Determinación de las fuentes de información.</li> <li>• Selección de los instrumentos que se van a utilizar.</li> <li>• Diseño y validación de los instrumentos.</li> <li>• Determinación de los recursos y los medios necesarios.</li> <li>• Evaluación parcial de la etapa.</li> </ul>
<b>PLANIFICACIÓN / ORGANIZACIÓN</b>	Planificar las actividades según los objetivos propuestos. Organizar las actividades planificadas para la etapa de implementación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de las acciones de las etapas posteriores.</li> <li>• Organización de las acciones de las etapas posteriores.</li> <li>• Determinación de las unidades de estudio.</li> <li>• Evaluación parcial de cada etapa.</li> </ul>
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	Desarrollar las acciones previstas en el plan de actividades de la metodología.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Levantamiento y registro de la población de interés de la investigación.</li> <li>• Aplicación de los instrumentos.</li> <li>• Recogida de los datos mediante tablas y/o en soporte informático.</li> <li>• Procesamiento de los datos.</li> <li>• Elaboración de informes parciales.</li> <li>• Realización del encuentro de graduados.</li> </ul>
<b>EVALUACIÓN</b>	Evaluar los resultados de la implementación de la metodología de seguimiento de graduados en la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del informe final.</li> <li>• Realización del encuentro con las comunidades académica y de interés.</li> <li>• Evaluación final de los resultados de la metodología.</li> <li>• Elaboración del informe final.</li> <li>• Divulgación del informe con los resultados finales y recomendaciones, para su utilización en la mejora del proceso de gestión de la calidad de la formación.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

Las variables definidas en la metodología para la elaboración de los instrumentos son formación, adaptación y utilización. Para la primera se han diseñado los siguientes indicadores:

- Motivación hacia la profesión (antes, durante y al finalizar los estudios).
- Nivel de desarrollo de competencias generales.
- Nivel de desarrollo de competencias específicas.
- Cualidades personales desarrolladas durante su formación.
- Calidad del proceso de enseñanza.
- Competencia del claustro de profesores.
- Adecuación del plan de estudios con los requerimientos del desempeño.

- Utilidad de los conocimientos recibidos.
- Infraestructura de la universidad.
- Funciones profesionales en las que encuentra mayor grado de dificultad para desarrollarse adecuadamente.
- Correspondencia de la actividad laboral con la formación recibida.
- Pertinencia de la formación posgraduada recibida.
- Otros estudios realizados.
- Satisfacción con la formación recibida.

En el caso de la variable adaptación los indicadores son:

- Periodo de búsqueda de empleo.
- Caracterización del primer empleo.
- Satisfacción con el primer empleo.
- Impacto del periodo de adiestramiento.
- Movilidad real y potencial.
- Dificultades encontradas para su adaptación.

Por último, se presentan los indicadores de la variable utilización:

- Aspectos generales de la utilización que influyen en su desarrollo profesional.
- Actividad fundamental que realizan los egresados.
- Orientación y dirección de la actividad que realizan los egresados.
- Correspondencia entre las competencias generales adquiridas y las requeridas por el empleo.
- Correspondencia entre las competencias específicas adquiridas y las requeridas por el empleo.
- Valoración de la utilización que se hace de su trabajo como profesional.
- Consideración y apoyo de sus opiniones y criterios técnicos.
- Nivel de satisfacción del egresado con el empleo.
- Nivel de satisfacción de los empleadores con su desempeño laboral.
- Opinión sobre la calificación de los jefes.
- Funciones profesionales para las que encuentra mayor grado de dificultad.



- Necesidades de formación (pregrado, posgrado u otra).

## Conclusiones

Los estudios para el seguimiento de egresados se enmarcan dentro de la economía de la educación, como parte de la evaluación de la calidad de formación del profesional. Estos se sitúan en el marco del aseguramiento y gestión de la calidad de la educación superior.

La metodología propuesta como resultado científico está concebida de tal forma que, en sus componentes y etapas, integra las variables e indicadores a medir y evaluar. Esta constituye una contribución a la gestión de la calidad del proceso de formación de los profesionales en el contexto angolano y sirve de base para estudios similares en otros contextos que lo requieran.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁVILA, MERCEDES y CONSTANCIO AGUIRRE: «El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente», *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, vol. 8, n.º 3, 2005, <<http://www.aufop.com/aufop/home>> [24/7/12].
- BASSEY, GODWIN y JOHNSON ATAN: «Labour Market Distortions and University Graduate Unemployment in Nigeria: Issues and Remedies», *Current Research Journal of Economic Theory*, Department of Economics, University of Uyo, vol. 4, n.º 3, 2012, pp. 67-76, ISSN: 2042-485X.
- BILBAO REBOREDO, OFELIA y OLGA MARÍA NIETO ACOSTA: «Mejora continua de la calidad de la enseñanza en la rama de ciencias farmacéuticas. 1.ª parte: rol del profesor», ponencia, Congreso Universidad 2012, La Habana, febrero, 2012.
- BRANSON, NICOLA y MURRAY LEIBBRANDT: «Educational Attainment and Labour Market Outcomes in South Africa, 1994-2010», Johannesburg, 2013, <<http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vzbv0q-en>> [24/7/12].
- CAPÓ, JOSÉ ROBERTO y ALEXANDER LÓPEZ PADRÓN: *Gestión de procesos universitarios*, Universidad Agraria de la Habana, La Habana, 2014.
- CONFERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: «Declaración de la Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe», Cartagena de Indias, junio, 2008.
- CONSEJO DE MINISTROS: «Líneas maestras para la mejoría de la gestión del Subsistema de Enseñanza Superior», Resolución n.º 4/07, acápite (aa), Luanda, 2 de febrero, 2006.
- ESCUADERO, TOMÁS: «Evaluación y mejora de la calidad en educación», en *Investigación en innovación educativa: algunos ámbitos relevantes*, Universidad de Zaragoza, Editorial La Muralla, Madrid, 2007, pp. 269-325.
- GRIESEL, HANLIE y BEN PARKER: «Graduate Attributes: A Baseline Study on South African Graduates from the Perspective of Employers», en *Higher Education South Africa & The South African Qualifications Authority*, Johannesburgo, 2009, pp. 7-18.
- HERRERA FUENTES, JORGE LUIS: «La formación de los profesionales universitarios en las empresas en el contexto cubano», *ieRed: Revista Electrónica de la Red de Investigación Educativa*, vol. 1, n.º 4, enero-junio, 2006, <<http://revista.iered.org/v1n4/html/jlherrera.html>> [27/5/12].

ÍNIGO BAJOS, ENRIQUE *et al.*: «El proceso de reproducción social de los jóvenes profesionales. Análisis de su impacto en los graduados de 1996 al 2000», Centro de Estudio para Perfeccionamiento de la Educación Superior, La Habana, 2001.

JARAMILLO, ALBERTO; ANDRÉS GIRALDO PINEDA y JAVIER ORTIZ CORREA: «Estudios sobre egresados. La experiencia de la Universidad de EAFIT», Revista Universidad *EAFIT*, año 42, n.º 124, Medellín, Colombia, 2006, pp. 111-124, ISSN: 0120-341X.

LOBO SOLERA, NIDIA: «Estudio de seguimiento de las personas graduadas 2000-2006 de once programas de posgrado de universidades estatales costarricenses», Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica, 2010.

LUQUE MARTÍNEZ, TEODORO: *Estudio de egresados de la Universidad de Granada. Años 2004 y 2005*, Editorial Universidad de Granada, 2008.

PENA BRANDÃO, HUGO *et al.*: «Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus», *Revista de Administração Pública*, vol. 42, n.º 5, 2008, <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6657/5241>> [10/1/13].

RED GRADUA2 y ASOCIACIÓN COLUMBUS: «Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados», Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Monterrey, 2006.

UNESCO: «Las nuevas dinámicas de la educación superior y de la investigación para el cambio», Conferencia Mundial de Educación Superior, París, 2009.

VEGAS MEDEROS, JUAN FRANCISCO y ENRIQUE ÍNIGO BAJOS: «Retos actuales y perspectivas del mundo del trabajo: emergencia de las competencias profesionales», *Educación y Ciencia*, vol. 8, n.º 16, Santo Domingo, julio-diciembre, 2004, pp. 69-77.

VIDAL GARCÍA, JAVIER: «Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios», Seminario de métodos de análisis de la inserción laboral, Consejo de coordinación Universitaria, Secretariado de Publicaciones y Audiovisuales, León, España, 2003, ISBN 84-9773-087-9.

**RECIBIDO:** 10/2/2015

**ACEPTADO:** 16/5/2015

António Gaspar Domingos. Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul, Angola. Correo electrónico: chinot63@yahoo.com.br

José R. Capó Pérez. Universidad Agraria de La Habana, Cuba. Correo electrónico: capo@unah.edu.cu

Ideleichy Lombillo Rivero. Universidad Agraria de La Habana, Cuba. Correo electrónico: leichy@unah.edu.cu

## NOTAS ACLARATORIAS

1. Cfr. UNESCO: «Las nuevas dinámicas de la educación superior y de la investigación para el cambio», p. 3.
2. Ofelia Bilbao Reboledo y Olga María Nieto Acosta: «Mejora continua de la calidad de la enseñanza en la rama de ciencias farmacéuticas. 1.<sup>ra</sup> parte: rol del profesor», p. 2.
3. Consejo de Ministros: «Líneas maestras para la mejora de la gestión del Subsistema de Enseñanza Superior», p. 206.
4. Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe: «Declaración de la Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe», p. 5.
5. Cfr. José Roberto Capó y Alexander López Padrón: *Gestión de procesos universitarios*, p. 49.
6. Tomás Escudero: «Evaluación y mejora de la calidad en educación», p. 171.
7. Juan Francisco Vegas Mederos y Enrique Íñigo Bajos: «Retos actuales y perspectivas del mundo del trabajo: emergencia de las competencias profesionales», p. 69.
8. Cfr. Mercedes Ávila y Constancio Aguirre: «El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente», p. 3.
9. Jorge Luis Herrera Fuentes: «La formación de los profesionales universitarios en las empresas en el contexto cubano», p. 1.
10. Cfr. Enrique Íñigo Bajos *et al.*: «El proceso de reproducción social de los jóvenes profesionales. Análisis de su impacto en los graduados de 1996 al 2000», pp. 2-3.
11. Cfr. Hugo Pena Brandão *et al.*: «Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus», p. 3.
12. Cfr. Javier Vidal García: «Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios», pp. 45-46; Nidia Lobo Solera: «Estudio de seguimiento de las personas graduadas 2000-2006 de once programas de posgrado de universidades estatales costarricenses»; RedGradua2 y Asociación Columbus: «Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados», pp. 25-28; y Teodoro Luque Martínez *et al.*: *Estudio de egresados de la Universidad de Granada. Años 2004 y 2005*, pp. 6-8.
13. Cfr. Godwin Basse y Johnson Atan: «Labour Market Distortions and University Graduate Unemployment in Nigeria: Issues and Remedies», p. 17; Nicola Branson y Murray Leibbrandt: «Educational Attainment and Labour Market Outcomes in South Africa, 1994-2010», pp. 25-26; Hanlie Griesel y Ben Parker: «Graduate Attributes: A baseline Study on South African Graduates from the Perspective of Employers».
- 14.