

Perfil del graduado de la carrera: Estimulación Temprana y Orientación Familiar relacionado con el mercado laboral, Chiriquí

Dra. Iris Alicia Araúz de Pittí

Universidad Especializada de las Américas, Sede Chiriquí
Correo electrónico: iris.depitti53@udelas.ac.pa

Msc. Nieves García de Garrido
Universidad Especializada de las Américas, Sede Chiriquí
Correo electrónico: nieves.garcia.4@udelas.ac.pa

Dr. Eric Álvarez
Universidad Especializada de las Américas, Sede Chiriquí
Correo electrónico: egalvarez@hotmail.com

Fecha de recepción: 10-may-20
Fecha de aceptación: 5-jul-20

Resumen

Este estudio titulado: Perfil del graduado de la carrera Estimulación Temprana y Orientación Familiar relacionado con el mercado laboral, Chiriquí, se encuentra dirigido a comparar la relación existente entre el perfil del egresado de esta carrera con el mercado laboral en Chiriquí. Para lograr este objetivo se ha identificado el perfil de los egresados de la carrera, determinando las características competencias adquiridas e indagando los requerimientos y opciones que exige y tiene el mercado laboral actual para este graduado. Se utilizó un diseño cuantitativo no experimental, transversal, de investigación contextualizada para el diseño cualitativo. El tipo de estudio es mixto, descriptivo, correlacional y explicativo. La población es de 80 graduados de la promoción del 2016 al 2018 de la carrera de ETOF de UDELAS Chiriquí, la muestra fue de 66 participantes. Se utilizó una encuesta y entrevista para la recolección de datos. Los resultados demostraron que existe relación entre el perfil de egreso y las exigencias del mercado laboral. Dentro de las características mayoritariamente escogidas fue el conocimiento sobre realizar programas de atención a la infancia; de las competencias en los graduados la mayormente escogida fue capacidad

de adaptación a la realidad. En los requerimientos del mercado laboral se encontró el dominio en la atención de los infantes en los centros de salud y en las opciones de trabajo la poca inserción laboral de los graduados de ETOF se debe a la falta de una estructura laboral que no permite la emisión presupuestaria para la creación de puestos de trabajo.

Palabras clave: estimulación temprana, orientación familiar, perfil de egreso, competencias, mercado laboral.

Abstract

This study entitled: Profile of the graduate of the career: Early Stimulation and Family Orientation related to the labor market, Chiriquí, is aimed at comparing the relationship between the profile of the graduate of this career with the labor market in Chiriquí. To achieve this objective, the profile of the graduates of the career has been identified, determining the characteristics of the acquired competencies and investigating the requirements and options that the current labor market demands and has for this graduate. The type of study is mixed, descriptive, correlational and explanatory and a non-experimental, cross-sectional quantitative design of contextualized research for qualitative design. The population is 80 graduates from the class of 2016 to 2018 of the ETOF career at UDELAS Chiriquí, the sample was 66 participants. A survey and interview were used for data collection. The results showed that there is a relationship between the graduation profile and the demands of the labor market. Among the characteristics mostly chosen was the knowledge about carrying out childcare programs; Of the competencies in the graduates, the one most chosen was the ability to adapt to reality. In the requirements of the labor market, dominance was found in the care of infants in health centers and in the work options, the low labor insertion of ETOF graduates is due to the lack of a labor structure that does not allow the emission budget for job creation.

Keywords: Early stimulation, Family orientation, graduation profile, skills, labor market.

Introducción

Estimulación Temprana y Orientación Familiar es una carrera que oferta la Universidad Especializada de las Américas a nivel de licenciatura y, surge a través de un acuerdo 034-1999 del Consejo Académico de esta universidad, con el propósito de formar profesionales competentes y al servicio del fortalecimiento del desarrollo integral de la niñez panameña, en sus primeras etapas de vida.

Tomando en cuenta, la importancia que tiene esta profesión dentro de la sociedad panameña, y observando que en la actualidad hay muchos graduados de la carrera que no se encuentran ejerciendo la profesión, se ha realizado un estudio que permitió conocer si los aspectos considerados en el perfil de egreso de los graduados se encuentran cónsonos con las exigencias del mercado laboral en la región chiricana.

Marco Teórico

Muchos estudiosos de la materia han afirmado que el profesional de ETOF es “el profesional idóneo para ayudar a desarrollar las potencialidades del niño normal y brindar las estrategias que requiera el niño especial y su familia para lograr la integración social”. (Federación para el desarrollo de la educación, s.f, parr.3), debido a esta aseveración se considera que todo niño en su etapa de primera infancia se le recomienda tener un abordaje realizado por un profesional del campo de la estimulación temprana para prevenir futuras manifestaciones adversas a su desarrollo.

La Carrera de ETOF de acuerdo con la legislación panameña fue creada con la finalidad de ofrecer apoyo referente a la identificación de los diferentes trastornos de aprendizaje de niños, específicamente, en la primera infancia, es decir entre 0 a 6 años de edad, y en niño en condiciones de riesgo. De igual manera ofrecerles a los padres de familia una orientación adecuada sobre las diversas actividades a realizar para lograr un adecuado desarrollo en los hijos.

Todas estas funciones propias de la carrera de ETOF brindan al graduado de esta profesión, la oportunidad de insertarse en un mercado laboral donde sus competencias y habilidades podrán manifestarse, siempre y cuando su perfil de egreso esté cónsono con el mercado laboral. Las profundas transformaciones internas sufridas por la sociedad en materia de competencias y habilidades para un desempeño en el mercado mantienen en constante cambio a este mercado y el profesional egresado de esta carrera debe estar a la altura de estas exigencias y con una visión integral de esta ventana global que se encuentra presente en la actualidad. (Muñoz, 2012).

- El perfil del egresado

Actualmente, los conceptos relacionados con el perfil de egreso proveniente de diferentes instituciones educativas procuran situarlo de acuerdo con las competencias que este graduado debe poseer una vez terminada su carrera. Partiendo de esta concepción y de

acuerdo con el Manual para la Implementación del Sistema de Créditos Transferibles de la Universidad de Santiago de Chile, citado por Moller y Gómez (2014) "el perfil de egreso establece las áreas del conocimiento, habilidades y destrezas profesionales, actitudes, valores y competencias que desarrolla el plan de estudios" (p.25). De igual manera para integrar aún más el concepto a los requerimientos del mercado laboral y de la sociedad Hawes (2010, citado por Moller y Gómez (2014) concibe el perfil de egreso como "la declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, comprometiendo la formación de una identidad profesional, ciertos compromisos formativos en ámbitos de realización de la profesión y sus competencias clave asociadas" (p.26).

Continúa afirmando el autor que, tomando en consideración los conceptos arriba descritos, se puede entender entonces que un perfil de egreso es definido como un "compromiso formativo, un instrumento que dota de sentido a los programas de formación, por lo que resulta fundamental que los perfiles incluyan mecanismos para evaluar su cumplimiento" (Moller y Gómez, 2014, p. 26).

Cabe mencionar que un egresado de los escenarios educativos debe contar con todas las estrategias, competencias y habilidades "saber ser y ejercer" que lo hacen propicio para desempeñarse profesionalmente en el campo de su especialidad, por lo tanto, la calidad de su preparación debe estar pertinente con el perfil laboral, que puede definirse como todas aquellas competencias, habilidades, destrezas, incluidas las demandas que exige la sociedad. (Jaramillo, 2015).

Coincidiendo con los conceptos anteriormente descritos y vistos desde la perspectiva de la educación superior Lemaitre (2014) expresa que el perfil de egreso es considerado como: "Un espacio privilegiado para el encuentro de la fidelidad de la misión y propósitos y capacidad de respuesta a las demandas y requerimientos del entorno en sus distintas dimensiones" (p.1). En estos dos elementos se conjuga el tipo de formación que se quiere entregar (disciplina, profesión, nivel) y a quien se pretende formar (características de los estudiantes admitidos). Permiten, por consiguiente, conjugar conocimiento y estudiantes, los dos componentes clave de toda institución de educación superior.

- Mercado laboral

Debido a las exigencias del mercado laboral actual la profesionalización de todo graduado de las aulas universitarias ha ido cambiando a través de periodos muy cortos. En la actua-

lidad existen varios estudios de universidades y empresas que miden el mercado laboral actual de acuerdo con las generaciones que la identifican.

Los nativos digitales se insertaron en el mercado laboral, cambiando los esquemas tradicionales de empleomanía mostrando diversas competencias y habilidades tecnológicas con ideas y ambiciones muy diferentes a las que habían prevalecido anteriormente, utilizando el individualismo como una herramienta de mucha versatilidad de manera que los puestos de trabajo pueden ser ejercidos desde los hogares, originando un trabajo con reducidas cantidades de horas. A toda esta era generacional se les cataloga como "los baby boomers, la generación X, la generación Y o "Millennials", generación Z o "Centennials". Este tipo de generación laboral ha tenido un marcado cambio en las esferas laborales, cambiando los viejos esquemas del desempeño organizacional dentro de las empresas. El mercado laboral actual requiere y absorbe la masa laboral que muestra competencias y habilidades tecnológicas desde sus primeros años de vida, donde el autoaprendizaje permite la incorporación instantánea de conocimientos que son aplicados en su desempeño individual y colectivo. (El Mercado laboral hoy y las tendencias del futuro, 2015).

De acuerdo con estudios realizados por Adecco e Infoempleo, (2017) las plazas de trabajo están ocupadas en su mayoría por los millennials, dando como resultado que quienes conforman la generación Z "nacidos entre 1994 en adelante" están inmersos en un mercado laboral donde ejerce un dominio "los baby boomers" (nacidos en los años 40-60) y la Generación X (años 60-80). No obstante, cabe resaltar que la inmersión de las nuevas tecnologías obliga a las diversas empresas a ser más exigentes con sus trabajadores en el uso y dominio tecnológico. (Pisticello, 2017).

Ahora bien, ante esta realidad surge la interrogante ¿Cuáles son los requerimientos del graduado de la Carrera de ETOF para hacerle frente a ese mercado laboral transnacional, tecnológico, competitivo y cambiante? No se podría dar una respuesta satisfactoria, solo aquella que muestra la teoría, la cual expresa que, además del conocimiento tecnológico y competente, debe también tener saberes relacionados con la evolución del individuo desde sus primeros años y que en su desempeño laboral tome en cuenta todos los aspectos vinculados con el funcionamiento del ser, de manera que el abordaje de su profesión permita un desarrollo equilibrado de las habilidades de la persona para conducirlo a mantener un aprendizaje autónomo y una correcta adaptabilidad a la realidad circundante (Hiperpraxis, 2018).

Marco Metodológico

Se utilizó un diseño no experimental transversal, las variables tomadas en cuenta en esta investigación no serán manipuladas por los investigadores, sino que se observarán los comportamientos exclusivamente en el contexto de la región chiricana.

En cuanto al tipo de estudio es mixto, descriptivo, porque detalla los comportamientos, características generales y perfiles de los graduados de la carrera de ETOF, comparándolos con las necesidades del mercado laboral de la región Chiricana. Es correlacional porque se medirá el grado de relación que tienen las variables y es explicativo porque expondrá argumentos que permitirá dar respuesta a la pregunta de investigación.

La población motivo de estudio fue de 80 graduados de la promoción del 2016 al 2018 de la carrera de ETOF de UDELAS Chiriquí. La muestra fue no probabilística, aleatoria simple pues se escogió a los graduados que se encuentran en la base de datos de UDELAS expresamente de la carrera de ETOF de los años 2016 y 2018, que en este caso son 80 individuos. La muestra fue aleatoria simple, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de .05 dando como resultado 66 individuos ubicados en la región chiricana.

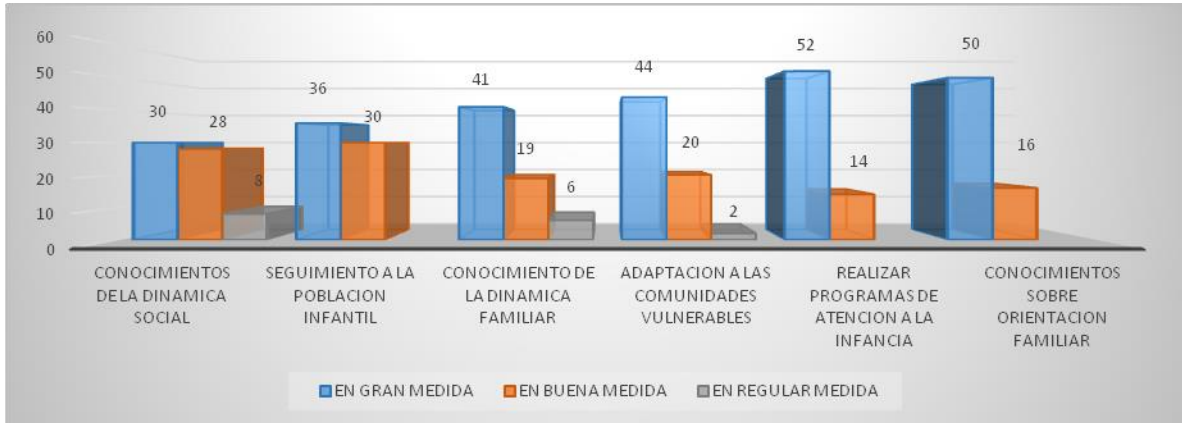
Se usó un cuestionario de encuesta con 18 ítems o preguntas cerradas aplicado a los graduados de la carrera y un cuestionario de entrevista con 8 ítems que se aplicaron a las instancias del mercado laboral. El instrumento cuantitativo le fue analizada su confiabilidad con un .725 de grado de confiabilidad, según el Alfa de Cronbach, mientras que la validez dio como resultado un 83.162 de porcentaje acumulado de acuerdo con el análisis factorial a través de la varianza total explicada.

Las variables analizadas fueron el perfil de egreso como la variable independiente y mercado laboral como variable dependiente.

Análisis de Resultados

A continuación, y partiendo de los objetivos planteados al inicio de esta investigación se procede a detallar el análisis de los resultados que reflejan de forma cuantitativa y cualitativa los hallazgos encontrados:

Gráfica N° 1: Características presentes en el perfil del graduado de la carrera de ETOF de UDELAS, Chiriquí, 2019



Fuente: Datos recopilados de la encuesta aplicada. 2019.

Se conoció que los resultados mayoritarios recayeron en los criterios cuya escala es en "gran medida", y en "buena medida" existiendo un número mayoritario en los indicadores de la característica que poseen: capacidad para formar programas de atención a la infancia que, de los 66 encuestados, 52 de ellos, expresaron que tienen características que los identifican para este indicador. Los 14 restantes escogieron la opción "En buena medida".

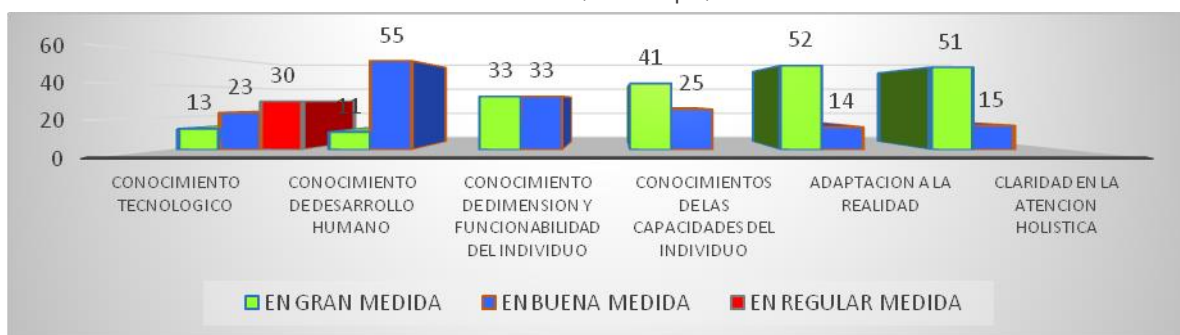
Un profesional de la Estimulación Temprana y Orientación Familiar debe tener dentro de sus características intrínsecas el tener la capacidad para la formación de programas de atención a la primera infancia, y su participación en ellos, este uno de los roles que debe mantener ya que al tratar el desarrollo integral de este grupo etario como principal objetivo, este conocimiento resulta valiosísimo para lograr que el infante alcance las habilidades requeridas para su etapa escolar. Fueron muy favorable los resultados alcanzados para este primer ítem.

También obtuvo una escogencia elevada de los participantes en este estudio el indicador "conocimiento sobre orientación familiar ya que 50 de los graduados dijo tener características en gran medida sobre este particular, 16 encuestados escogió la opción en buena medida. El conocimiento que debe tener el graduado de ETOF sobre la orientación familiar le permite conocer los diversos roles que se juegan en la familia para alcanzar un desarrollo integral de esta, en el plano físico, emocional social y familiar, aspectos de gran relevancia para el desarrollo y crecimiento de los infantes en su primera etapa. Este ítem, de acuerdo con los resultados obtuvo una ponderación favorable.

- **Competencias que identifican el perfil del graduado de la carrera de ETOF de UDELAS**

Para darle respuesta al segundo objetivo planteado en este estudio y que se refiere a identificar las competencias del perfil del graduado de la carrera de ETOF de UDELAS, Chiriquí, se desglosó la variable en una dimensión “tipos de competencias” del perfil del graduado de ETOF de UDELAS; Chiriquí. Los resultados se muestran a continuación en la siguiente gráfica.

Gráfica N° 2. Competencias presentes en el perfil del graduado de la carrera de ETOF de UDELAS, Chiriquí, 2019



Fuente: Datos recopilados de la encuesta aplicada. 2019.

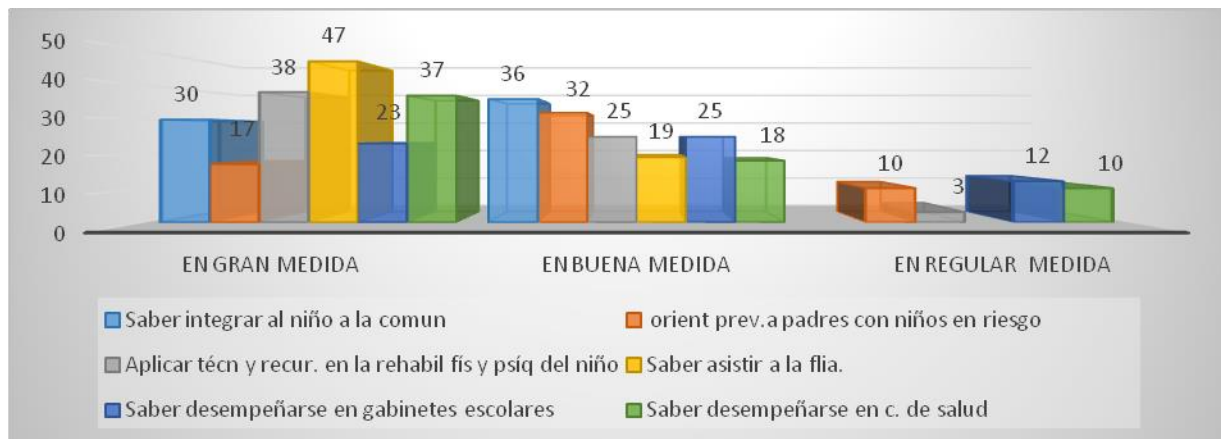
En lo que se refiere a las competencias adquiridas en el perfil de egreso de los graduados de ETOF, se conoció que obtuvo un número mayoritario el indicador de la competencia capacidad de adaptación a la realidad que, de los 66 encuestados 52 de estos manifestaron tener en “gran medida” esta competencia y los 14 restantes escogieron la opción en “buena medida”.

- **Requerimientos que exige el mercado laboral actual de Chiriquí para los graduados de la carrera de ETOF**

Para dar respuesta al tercer objetivo específico de esta investigación y que se refiere a determinar los requerimientos que exige el mercado laboral actual de Chiriquí para el graduado de la carrera de ETOF y así, despejar la segunda variable denominada “Mercado laboral”, se desdobló la misma en una dimensión denominada “requerimientos”. De esta dimensión se extrajo indicadores tales como: saber integrar al niño a la comunidad, aplicar técnicas y recursos de rehabilitación, desempeño en gabinetes escolares, orientación a padres de niños en riesgo, asistencia a la familia y saber desempeñarse en centros de salud. Todos estos indicadores permitieron elaborar ítems o preguntas que fueron realizadas a la

muestra seleccionada de graduados de la carrera de ETOF de UDELAS; encontrándose los siguientes resultados:

Gráfica N° 3. Resultados de los requerimientos que exige el mercado laboral de los graduados de la carrera de ETOF en la región chiricana



Fuente: Datos recopilados de la encuesta aplicada. 2019.

El saber asistir a la familia fue el indicador cuestionado con mayor ponderación. De acuerdo con los resultados de los 66 graduados 47 dijeron que en gran medida es un requerimiento y 19 de ellos dijeron que en buena medida es exigido en el mercado laboral este indicador, encontrándose una ponderación favorable, de acuerdo con la opinión de los graduados. Con justa razón el mercado laboral exige del graduado las competencias y habilidades para saber asistir a las familias, ya que este es el núcleo principal de la sociedad donde los niños en su primera infancia adquieren su soporte para enfrentar las etapas posteriores de la vida.

- **Requerimientos y opciones laborales con las que cuentan las graduadas de Estimulación Temprana dentro del mercado laboral chiricano**

Para corroborar los resultados de la encuesta aplicada a los graduados de la carrera de Estimulación Temprana y Orientación Familiar de UDELAS con respecto a los requerimientos que exige el mercado laboral chiricano y las opciones que tienen para encontrar una plaza de trabajo, se entrevistó a dos funcionarias que ejercen cargos de estimulación temprana: Una en el área de salud y la otra entrevistada del área educativa. Uno de los principales resultados fue el siguiente: La del área de educación se le cuestionó si tenía conocimiento

sobre si las instituciones del Estado panameño tienen la necesidad de los servicios de ETOF de la UDELAS, dentro de la región chiricana (MIDES, municipios, Nutrehogar, hospitales).

La entrevistada respondió lo siguiente: Con seguridad existe tanta necesidad en todas estas instituciones, pero, no cuentan con el presupuesto y siento que en gran manera es por la falta de la creación de la estructura profesional cosa que no ayuda para la adquisición del presupuesto.

A la funcionaria del área de salud se le cuestionó entre otras cosas, sobre los requerimientos y las opciones que ofrece el mercado laboral en la región chiricana para los profesionales de ETOF graduados de UDELAS y los motivos por lo que los graduados no encuentran plazas de trabajo en el sector salud. La respuesta fue la siguiente: En los centros de salud donde ejerzo el cargo de Directora de Estimulación Temprana se hacen varias entrevistas a los aspirantes al cargo de Estimulación Temprana, pero los candidatos presentan muchas carencias en lo que se refiere a las exigencias del cargo. No muestran un dominio características y competencias para el desempeño de las funciones que se le cuestionan.

Por último, Se hizo la correlación de dos ítems de la variable independiente con dos ítems de la variable dependiente. Los primeros dos ítems mostraron una significativa relación entre ambas variables ya que al correlacionar las mismas, la significancia asintótica del Chi Cuadrado de Pearson dio como resultado .002 y la segunda correlación de las variables con el segundo grupo de ítems demostró una significativa relación de .017. Con estos resultados se rechaza la hipótesis nula y aprueba la hipótesis de investigación.

Conclusiones

Dentro de las características del perfil de egreso de los graduados de la carrera de Estimulación Temprana y Orientación Familiar, de acuerdo con los resultados, obtenidos, las más sobresalientes identificadas fueron conocimiento sobre realizar programas de atención a la infancia, seguido del conocimiento sobre orientación familiar. Los valores minoritarios recayeron en la ponderación en regular medida con respecto al conocimiento de las diversas características que deben poseer los graduados en su perfil de egreso.

En lo que se refiere al tipo de competencias de los egresados de la carrera de ETOF se logró identificar que las que obtuvieron puntuaciones fueron el tener la capacidad de adaptarse a la realidad del entorno y el tener la claridad de una atención holística, De allí seguida-

mente el indicador conocimiento del desarrollo humano fue escogido mayormente en la opción en buena medida dentro de las competencias de mayor dominio de los graduados de UDELAS, Chiriquí. Las competencias relacionadas con el conocimiento tecnológico fue uno de los indicadores donde la mayoría escogió tener en regular medida, situación que permite evidenciar que los graduados de esta carrera sostienen no tener mucho dominio al respecto.

Otro hallazgo encontrado fue, el determinar los requerimientos que exige el mercado laboral actual de Chiriquí para el egresado de la carrera de ETOF, y el saber asistir a las familias, es decir, lo enfocado a la orientación familiar, seguido de saber aplicar técnicas y recursos en la rehabilitación física y psíquica del niño, el cual obtuvo una puntuación alta en este estudio. Por otra parte, también se puede observar en los resultados que el saber desempeñarse en los centros de salud es una de las actividades que exige el mercado laboral en los egresados.

Con referencia a identificar las opciones laborales con las que cuentan los graduados de ETOF dentro del mercado laboral chiricano se conoció que de acuerdo con la entrevista realizada a la funcionaria del IPHE, en la actualidad existe una gran necesidad de sus servicios pero, que por motivos presupuestarios y por la falta de la creación de la estructura profesional ya sea en las instancias de salud o educativa, esa población de graduados que va egresando de la UDELAS, no logran insertarse en el mercado laboral y esto, además, obstaculiza la adquisición del presupuesto para que puedan ser insertadas en el mercado laboral de cualquiera de los dos sectores.

en cuanto a la funcionaria del área de salud manifestó que los graduados de la carrera de ETOF deben tener un buen dominio en la parte de la atención de los infantes en los centros de salud ya que, se les exigen las competencias relacionadas con el saber clasificar a los niños de alto riesgo que asisten a los centros de salud y tener las competencias de saber evaluar al niño en lo que respecta a su estado integral de crecimiento y desarrollo y de acuerdo con las entrevistas realizadas existen muy pocas competencias por parte de los egresados al respecto.

Referencias Bibliográficas

Arteaga Tupia, Fiorella. (2016). Conocimientos de los padres sobre la estimulación temprana en niños entre los 12 a 24 meses de edad que asisten al servicio de crecimiento y desarrollo de un Centro de Salud. Perú. Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4693/Arteaga_tf.pdf;jsessionid=FE4A7A8C03402315AAA6240E412B624E?sequence=1.

Barreno Salinas, Zoila y Macías Alvarado, Jéssica. (2015). Estimulación temprana para potenciar la inteligencia psicomotriz: importancia y relación. Ecuador: Recuperado de: <file:///C:/Users/Iris%20Alicia/Downloads/Dialnet-EstimulacionTempranaParaPotenciarLaInteligenciaPsi-5269474.pdf>.

Díaz, P.C. (2012). Tendencias y requerimientos del mercado de trabajo en la economía del conocimiento. Estudio sobre los egresados del CUCEA*

Federación para el desarrollo de la educación (s.f.). Estimulación Temprana, una excelente oportunidad de especialización para docentes y profesionales de la educación y la salud. Argentina: Recuperado de: <http://www.carrerasconfuturo.net/carrera-de-estimucion-temprana>.

García Blanco, M. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva Latinoamericana. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209>

Garza Mata, J.P. (2014). El impacto de la estimulación temprana en la primera infancia. Estudio Comparativo entre ambiente escolarizado y ambiente escolar. México: Recuperado de: http://bibsrv.udem.edu.mx:8080/e-books/tesis/000044895_MED.pdf

González Rodríguez, P. (2010). Información y orientación laboral: Estrategias básicas para formar parte del mercado laboral. España: Ideas propias S.L.

González, P.C. (2015). Seguimiento a egresados de la carrera de Negocios Internacionales del Centro Universitario de Los Altos de la Universidad de Guadalajara. México: Recuperado de: <http://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/40/111>.

Grimaldo, R. (2015). CSS ofrece atención de calidad en estimulación temprana. Recuperado de: <http://www.css.gob.pa/web/25-sep-2015chaam.html>.

Hiperpraxis. (2017). La Estimulación Temprana. Recuperado de: <http://www.hyperpraxis.cl/wp-content/uploads/2018/03/Reglamento-participante-Diplomado-ET-Antof-2018.pdf>.

- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf>
- La dinámica social (s.f.). Documento recuperado de: <https://www.monografias.com/docs/La-dinamica-social-F3YCMLWZBY>.
- Lemaitre, María José. (2014). Perfiles de Egreso. México: Recuperado de: <http://www.cinda.cl/wp-content/uploads/2017/01/03-Perfiles-de-egreso.pdf>.
- Ministerio de Educación de Panamá (2017). Proyecto iberoamericano para colaborar en la atención integral a la primera infancia y a la educación inicial. Panamá. Documento recuperado de: <file:///C:/Users/Iris%20Alicia/Downloads/proyectoinfancia.pdf>.
- Moller, Isabel y Gómez Héctor (2014). Coherencia entre perfiles de egreso e instrumentos de evaluación en carreras de educación básica en Chile. Chile.
- Muñoz, Luis. (2012). Enfoque por competencias y mercado de trabajo. Nuevas tendencias para la educación universitaria. Vol. 12, núm. 2, mayo-agosto, 2012, pp. 1-30. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44723437015.pdf>.
- Pisticello, Evangelina. (2017). Exigencias del mercado laboral actual. Recuperado de: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/126956/Exigencias-del-mercado-laboral-actual>.
- Poveda, S. (2011). Carrera de estimulación Temprana. Ecuador: Recuperado de: <https://fcs.uta.edu.ec/images/planes/Plan%20Estrategico%20Estimulaci%C3%B3n%20T..pdf>
- Prieto Saborit, J., y otros. (2012). Estimulación temprana y psicomotricidad. España: Editor Wanceulen S.L.
- Ramírez Abraham Patricia, Patiño Mora, Vivian, Gambia Vasques Elsa. (2014). La educación temprana para niños y niñas desde nacimiento a los 3 años: Tres perspectivas de análisis. Costa Rica. Recuperado de: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v18n3/a05v18n3.pdf>.

Rodríguez Maristán, Claudia. (2008). Comunidad y Vulnerabilidad. Documento Recuperado de: <https://www.topia.com.ar/articulos/%E2%80%9Ccomunidad-y-vulnerabilidad%E2%80%9D>.

Rodríguez, Rodríguez, Beatriz, Santana Águila, Aimín (2010). La orientación a la familia para la estimulación temprana de los Niños sordos. Chile: Recuperado de: <http://revistavarela.uclv.edu.cu/articulos/rv2606.pdf>.

Silva, C. (2018). Perfil de egreso y empleo en el contexto del avance tecnológico. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n48/0121-2494-pys-48-00083.pdf>.

UNICEF. (2008). Programa de estimulación del desarrollo infantil “Juguemos con nuestros hijos” Recuperado de: http://www.unicef.cl/web/wp-content/uploads/doc_wp/Jugemos_corregido.pdf.