

## Seguimiento a graduados. Un estudio sobre la satisfacción laboral

### Monitoring to graduates. A study on job satisfaction

Gabith Quispe Fernández<sup>1,4</sup>, Patricio Sánchez Cuesta<sup>2,4</sup>, Dante Ayaviri Nina<sup>3,4,5</sup>

<sup>1</sup> Doctora en Integración y Desarrollo; <sup>2</sup> Magister en Dirección de Empresas; <sup>3</sup> Doctor en Desarrollo Económico, <sup>4</sup> Profesor (a) Investigador en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

<sup>5</sup> Correspondencia e-mail<sup>1</sup> [vdayaviri@gmail.com](mailto:vdayaviri@gmail.com)

#### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Artículo recibido 17-04-2016  
Artículo aceptado 15-06-2016  
Online: 25-06-2016

#### PALABRAS CLAVES:

seguimiento a graduados  
formación  
satisfacción  
empleo

#### ARTICLE INFO

Article received 17-04-2016  
Article accepted 15-06-2016  
Online: 25-06-2016

#### KEY WORDS:

Monitoring to graduates  
training  
satisfaction  
employment

#### RESUMEN

La Ley Orgánica de Educación Superior de Ecuador, establece que todas las Universidades deben contar con un sistema de seguimiento a sus graduados. A partir de este planteamiento, el presente estudio pretende determinar la situación actual de los graduados de la Carrera de Economía en relación al empleo, formación, y satisfacción laboral y la relación con su formación. Para ello, se ha revisado y analizado la base de datos de la Universidad Nacional de Chimborazo, y por otra parte, se aplicó una encuesta a la población involucrada. Los resultados muestran que cerca a la media, considera suficiente la formación obtenida en la Carrera y en un porcentaje similar, se encuentran muy satisfechos respecto a su empleo actual. La satisfacción laboral de los graduados tiene relación al apoyo recibido en el proceso de titulación y la formación recibida, éste último contrastado a través de una hipótesis que refleja una relación medianamente significativa. No obstante, existen otros factores externos que influyen en la satisfacción laboral del graduado.

#### ABSTRACT

The Organic Law on Higher Education of Ecuador establishes that all universities should have a system of monitoring to its graduates. From this approach, the present study aims to determine the current situation of graduates of the School of Economics in relation to employment, training and job satisfaction and the relationship with their training. To this end, the database of the National University of Chimborazo has been reviewed and analyzed and, on the other hand, a survey of the population involved was applied. The results show that close to the average, considered sufficient training obtained in their career and a similar percentage is found to be very satisfied about their current employment. Job satisfaction of graduates has support in relation to the process of qualifications and training received, the latter contrasted through a hypothesis reflects a fairly significant relationship. However, there are other external factors that influence the graduate job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Autores como Collins (1979) incorpora la importancia de la formación profesional que responda a las demandas y necesidades del mercado laboral, y estos alcancen logros en materia de satisfacción en relación a la actividad laboral y desempeño de los profesionales en el mercado laboral, y de hecho tiene una relación con las oportunidades laborales, crecimiento y desarrollo efectivo de las habilidades y competencias adquiridas en las Universidades (Becker, 1964; Dodge, D. y Stager, 1972; Cáceres y Bobenrieth, 1993; Ferné, 2006) o en otros sectores económicos (Mottaz, 1988; González-Lorenzo et al. 1990; Castro y Sánchez, 2000). La determinación de estos antecedentes proviene del seguimiento a los graduados una vez concluida su carrera en la Universidad. Así, el seguimiento al graduado es una actividad educativa reciente, en las Universidades Europeas tienen como una cultura en la creación de Unidades y Direcciones orientadas al seguimiento a los graduados y recogen insumos para mejorar la gestión educativa y conocer las competencias adquiridas de los graduados y las requeridas por los empresarios (Freire et al., 2011; Tejada y Ruiz, 2016); las Universidades han incorporado en sus planes estratégicos con el objetivo de generar ventajas competitivas (Villafuerte, 2008), el seguimiento a graduados es también una política educativa y que se relaciona de forma muy importante con el concepto de Universidad – Empresa (Tomás de Calleja, 1995; Marzo y Rivera, 2008; Aguiar et al. 2013; Correa, 2015), cuya orientación y estudio es el graduado universitario.

Generalmente “los estudios de seguimiento a graduados se suelen realizar a instancia de los órganos de los gobiernos nacionales o regionales para la organización y toma de decisiones sobre la oferta universitaria, que sirven de evidencia para la rendición de cuentas y beneficios socioeconómicos de las universidades públicas ante sus estados y comunidades (Dellow y Romano, 2002; NASULGC, 1999, Cabrera, Weerts y Zulick, 2004)” citado en (Tirado et al, 2015:5); pero, las Universidades han optado por incorporar esta actividad o política en sus objetivos, y muchas han obtenido resultados satisfactorios e incluyen como estrategia acompañar a sus profesionales en el desarrollo de sus actividades (Cabrera, et al, 2004).

Los estudios desarrollados en Ecuador son recientes (Tirado et al, 2015). La Ley Orgánica de Educación Superior, en su Artículo 142, establece que todas Universidades ecuatorianas deben contar con un sistema de seguimientos a sus profesionales graduados, los resultados de los mismos apoyarían en las mejoras de los procesos de formación académica en los centros de educación superior, y consecuentemente satisfacer las necesidades y demandas del mercado (LOES, 2011)

En este contexto, la Universidad Nacional de Chimborazo, cuenta con el procedimiento institucional para realizar el seguimiento a graduados, que permite conocer las valoraciones de los profesionales en relación a las actuaciones de la Universidad. En el caso de la Carrera de Economía es su primera experiencia en el seguimiento a sus graduados, por ello, el objetivo de la presente investigación es determinar la situación actual de los profesionales graduados en relación al empleo, la formación recibida y la satisfacción laboral. Sin duda, estos insumos coadyuvarán de forma positiva en la mejora de la actividad académica, como ser la actualización de los planes de estudios.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología contempla el estudio de caso aplicado a los profesionales egresados de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, y abarca el periodo 2011-2014. El instrumento de recogida de datos es el cuestionario, en su diseño incorpora preguntas relacionadas a las variables de análisis, y en consecuencia, la encuesta permitió identificar los aspectos planteados para este fin, la misma considera los medios como el correo electrónico, teléfono, y de forma presencial. La muestra corresponde a 65 de un universo de 70 profesionales. Por el interés que tiene y dada la teoría del muestreo, se aplica un Censo dado que la población es inferior a 100 elementos muestrales, dado que a cinco profesionales no fueron posibles ubicarlos, debido a fallecimientos y viajes.

La información relacionada al grupo objetivo de la investigación, fue obtenida a través de la Base de Datos de la Unidad Técnica de Control Académico de la Universidad, y por otra parte, conviene señalar que la teoría relacionada a la calidad educativa a partir del seguimiento a graduados y el enfoque Universidad-

Empresa, permitieron fundamentar científicamente que el estudio es muy importante y relevante en el ámbito de la formación profesional y sin duda, contribuye a la ciencia estableciendo procesos y planteamientos que son abordados en la investigación. Asimismo, se pretende demostrar la siguiente hipótesis, la satisfacción laboral depende del nivel de formación profesional recibida en la Carrera de Economía.

## RESULTADOS

La satisfacción laboral ha sido estudiada junto a la motivación por ser elementos muy relacionados (Thompson, y McNamara, 1997), su definición es dada por varios autores, Robbins, y Coulter (2000) por ejemplo definen como una actitud general del empleado frente a su trabajo, otros en cambio, entienden que la satisfacción laboral es la respuesta de las actividades desarrolladas en su fuente laboral, resultados y logros (Mottaz, 1988; Quarstein et al, 1992; Bonillo y Nieto, 2002); esta fue abordada en el sector de los trabajadores inmigrantes de la construcción y otras actividades de servicios (Borjas, 2003; Pekkala, 2005; Feridum, 2005) citado en Gamero (2010), en las cooperativas y entidades de microcrédito (Clark, 1996; Gargallo, 2008), así también en “la psicología (Argyle, 2001), la sociología (Hodson, 1985; Kalleberg y Loscocco, 1983), la economía (Hamermesh, 1977, 2001; Freeman, 1978) o la dirección de empresas (Hunt y Saul, 1975)” citado en Gargallo (2008), en la industria (Atalaya, 1999), en el sector de la educación superior con orientación en las Universidades (Castro y Sánchez, 2000; Yaneysi et al, 2009; Ferné, 2006; Aldana et al, 2008). Como se puede apreciar, son diversos los trabajos que han realizado respecto a la satisfacción laboral, en especial en el sector de las Universidades, algunos estudios contemplan a la satisfacción de los trabajadores y empleados internos, y es escasa la literatura en relación a la satisfacción laboral de los graduados.

Para estudiar la satisfacción laboral utilizaron diversos instrumentos como ser las reuniones grupales con los trabajadores (Peiró y Munduate, 1994) y también emplearon cuestionarios dirigidos a la unidad de estudio en las incluyeron preguntas puntuales (Spector, 1996; González-Lorenzo et al. 1990; Castro y Sánchez, 2000; Meliá y Peiró, 1989; Aldana et al, 2008; Yaneysi et al, 2009), mismas que

fueron desarrolladas a través de encuestas asistidas o dirigidas. Así, para el presente trabajo se aplicó una encuesta a una población de 65 profesionales graduados, dicha encuesta se desarrolló a través de correo electrónico, teléfono y de forma presencial. A continuación, se presentan los resultados obtenidos del trabajo de campo.

a) Aspectos generales. En primer lugar es importante reflejar que la población encuestada corresponde el 46,2% al género masculino y el 53,8% al género femenino, con un promedio general de 28 años de edad. Y, el 87,7% afirma que tienen como residencia la ciudad de Riobamba, aspecto muy importante en la contribución de la Universidad con profesionales en la región.

b) Aspectos laborales. Es interesante observar que el 66,2% tiene un empleo remunerado, en tanto que el 33,8% no cuenta con un empleo, argumentan que están en la búsqueda, señalan que tienen ocupaciones en el hogar y otros consideran que los salarios son muy bajos y que no les interesa de momento emplearse; cerca a la media, afirman que cuentan con un contrato indefinido, situación muy valorado por los profesionales graduados. Los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación, señalan que las aplican de forma positiva y es valorada de forma muy aceptable.

c) Satisfacción laboral. Respecto a la satisfacción laboral, aquellos que cuentan con un empleo afirman en un 55,8% que se encuentran muy satisfechos en su puesto laboral y con la organización en la que trabaja, frente al 44,2% que consideran estar satisfechos.

A fin de conocer el grado de satisfacción en el proceso de graduación se presentó en la encuesta tres parámetros con una escala de 1 a 5, siendo 1 nada y 5 mucho. En relación a la agilidad de los trámites, el 49,2% valora con 4; el 13,8% valora con 3; el 7,7% con 5 y el porcentaje restante con 1 y 2. Sobre el apoyo de los tutores, el 41,5% califica este parámetro con 4, el 27,7% con 5. Y, sobre el apoyo de la carrera en el proceso de graduación, el 64,7 afirman que el apoyo fue adecuado y satisfactorio. Es importante mencionar, los tres parámetros cuantificados obtuvieron una calificación 5 y 4 como porcentajes más altos. Así, el grado de satisfacción de los graduados de la carrera de Economía en su proceso de graduación es bueno, en consecuencia la Universidad

dio las facilidades para concluir y obtener su titulación.

El 46.2% de los encuestados afirman que es suficiente y adecuada la formación profesional recibida en la Universidad, por otra parte en un porcentaje similar consideran que la formación recibida fue más o menos (regular), y un 7,7% manifiestan su disconformidad con la formación recibida en el periodo de estudios.

Finalmente, para contrastar la hipótesis que la satisfacción laboral del egresado en su fuente de trabajo depende del nivel de formación profesional recibida en la Carrera de Economía. Formulada se aplicó una regresión lineal  $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \alpha_i$ , siendo el coeficiente de determinación  $R^2 = 0,113$ , lo que significa que el modelo solo explica el 11,3%, por tanto es medianamente significativo. Y, se puede

concluir que la satisfacción laboral de los graduados de la Carrera de Economía depende del nivel de formación profesional (factor académico) recibida en la Carrera en ese porcentaje. Existen otros factores exógenos que influyen en la satisfacción laboral, y que no han sido abordados en la presente investigación. Estos factores no necesariamente pueden estar relacionados con lo académico, sino con otros factores como lo económico, social y cultural. Además se puede afirmar que existe una dependencia entre las variables nivel de satisfacción y el tipo de empresa donde trabaja, y los factores académicos como el hecho de recibir conocimientos técnicos, de solución de problemas y el ser estimulado a la lectura. Es importante enfatizar, que el resultado es producto del análisis correlacional, de la aplicación del modelo de regresión lineal, como se detalla en tabla 1 y 2, donde se observa una correlación alta entre las variables

**Tabla 1.** Análisis Correlacional

Variables y medidas		Nivel de Satisfacción laboral
Tipo de empresas donde trabaja	Correlación de Pearson	-,319***
	Sig. (bilateral)	0,01
	N	65
Grado de aceptación a los contenidos del Currículo: Enseñanza de Técnicas de la Carrera	Correlación de Pearson	,309**
	Sig. (bilateral)	0,156
	N	65
El Currículo le proporcionó capacidad para la identificación y solución de problemas en el campo laboral.	Correlación de Pearson	,292**
	Sig. (bilateral)	0,018
	N	65
Efecto de la formación recibida: Estimula estar informado, lectura de periódicos, revistas, libros.	Correlación de Pearson	,293*
	Sig. (bilateral)	0,018
	N	65

Fuente: Elaboración propia

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Los resultados del análisis correlacional permiten identificar las variables que son consideradas en el modelo de regresión lineal a fin de identificar las explicaciones ¿a qué se debe la satisfacción o insatisfacción laboral?. Las variables que se consideran en el modelo son: a) Variable dependiente: Nivel de Satisfacción Laboral (y), b) Predictores:

(Constante), tipo de empresa donde trabaja, grado de aceptación a los contenidos del currículo: practicas-, efecto de la formación recibida: le estímulo a estar más informado lectura de periódicos revisas libros, el currículo le proporcione capacidad para identificación y solución de problemas en el campo, y los resultados se aprecian en la Tabla 2.

**Tabla 2.** Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,411 <sup>a</sup>	,169	,113	,46169

Asimismo, la satisfacción laboral se refleja en el uso de los conocimientos adquiridos en el aula. El análisis correlacional, permite identificar que existe una relación significativa entre el uso de los conocimientos adquiridos y habilidades en el trabajo

y los conocimientos adquiridos como parte del currículo en su naturaleza científica o humanística,  $p=0.344$ , y así se acepta la dependencia entre las variables analizadas. Ver tabla 3.

**Tabla 3.** Análisis correlacional

Variable	Medición	El currículo le proporcionó conocimientos amplios y actualizados
El Currículo le proporcionó conocimientos generales de naturaleza científica o humanista	Correlación de Pearson	,344 *
	Sig. (bilateral)	0,005
	N	65

Fuente:Elaboración propia

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Sin embargo, a pesar de existir una correlación significativa entre las variables, el conocimiento adquirido en aulas explica un  $R^2 = 0,105\%$  el uso de esos conocimiento y habilidades adquiridas en su actividad laboral, lo que significa que también existen otras variables relacionadas además de lo académico, como pueden ser los aspectos sociales, culturales y

económicos (ver resultado tabla 4). Siendo el modelo de regresión: a) Variable dependiente: Uso de los conocimientos y habilidades en el Trabajo y b) Predictores (Constante), el Currículo le proporciono: conocimientos generales de naturaleza científica o humanística.

**Tabla 4** Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,344 <sup>a</sup>	,119	,105	,881

En consecuencia, se determina que existe una relación significativa en la aplicación de los conocimientos adquiridos en la Universidad, y por otra parte, la satisfacción laboral de los graduados de la Carrera de Economía depende del nivel de formación profesional, se observa otros factores exógenos que influyen en la satisfacción laboral, y que no fueron abordados, como ser el aspecto económico, social y cultural. Así también, existe una dependencia entre las variables nivel de satisfacción y la tipología de empresa en la que está empleada.

## DISCUSIÓN

Según De la Cruz, et al (1996), Landazabal (2000), González (2012), consideran que realizar una evaluación a los alumnos graduados es una actividad innovadora y que mantiene una relación del graduado con su Universidad y por otra parte, otorgan información del estado actual en la que se encuentra este colectivo. Asimismo, Sánchez y Pabón (2012),

Aldana et al, (2008), afirman que este tipo de estudios permiten conocer en los graduados el desempeño profesional, la calidad educativa recibida, el mercado laboral, expectativas, frustraciones, entre otras características.

Los procesos de mejora de la calidad educativa en las Universidades tienen que ver con aspectos internos (Fuensanta, 1996; Gaziél et al, 2000; Pérez González, 2006; Herrera, 2013), y externos como ser las políticas públicas (Botero, 2009; Martínez, 2008), además de la orientación al mercado como enfoque de gestión estratégica (Lombao, 2006), como es el presente estudio. Los profesionales graduados también forman parte del mercado, es un segmento que la Universidad debe prestar especial atención (González, 2012). En definitiva, los insumos que pueden proporcionar se concentran en este grupo, dado que su experiencia de vida en la Universidad y en su fuente laboral, pueden contribuir de forma positiva en las acciones que desarrollan las

Universidades. Bajo estos argumentos y los resultados alcanzados, conviene destacar algunas cuestiones.

Primero, que la Ley Orgánica de Educación Superior de Ecuador introduce este requerimiento a las Universidades; sin embargo, no contempla criterios claros para su acompañamiento y estudio, estos aspectos debieran ser profundizados, de tal forma, que las Universidades puedan incorporar indicadores que permitan contribuir en las políticas públicas del Gobierno.

Segundo, el presente estudio abarca un periodo y la Carrera de Economía, los resultados alcanzados son satisfactorios y significativamente importantes para la Universidad Nacional de Chimborazo, el 55,8% se encuentran muy satisfechos en su puesto laboral y con la organización en la que trabaja, frente al 44,2% que consideran estar satisfechos. En relación a la satisfacción en el proceso de graduación, el apoyo de la Carrera en el proceso de graduación, consideran el 64,7 que el apoyo fue adecuado y satisfactorio, pero también existen aspectos a mejorar que anteriormente se ha descrito. En base a estos resultados, actualmente la Universidad está realizando ajustes y mejoras en la malla curricular y se trabajará de forma intencionada en una orientación en el público objetivo (graduados). No obstante, quedan algunas tareas pendientes y se formulan a manera de interrogación, ¿cuáles son y debieran ser los mecanismos de relacionamiento continuo con la colectividad egresada?, ¿en qué medida estos insumos se convierten en planes y estrategias de acompañamiento en el mercado laboral de los graduados?, porque según Cabrera et al, (2004) no todos los insumos pueden ser útiles para la organización. A partir de estas preguntas, convendría detenerse y plantear objetivos estratégicos a corto y mediano plazo, para garantizar una relación Universidad – Empresa, a partir de los graduados, que se constituyen en una representación institucional que ejerce este colectivo en el mercado laboral.

### CONCLUSIONES

El trabajo de investigación, determina la satisfacción laboral de los graduados de la Carrera de Economía en relación a la formación adquirida el periodo formativo en la Universidad y consecuentemente, intervienen otros factores como el apoyo recibido en el proceso de titulación, contrastada con una hipótesis

formulada, y la misma refleja una relación significativa. Así, se establece que la satisfacción laboral de los graduados no solo depende de factores académicos, sino también de otros factores, económicos, sociales y culturales; intervienen en el análisis, el empleo y la formación como elementos que acompañan en la variable principal abordada.

Por otra parte, entre las principales conclusiones que recoge la investigación, se hace especial énfasis a la importancia de realizar este tipo de estudios en el ámbito del seguimiento a los graduados, puesto que la Universidad asume el papel de relacionamiento con la sociedad civil y la orientación al mercado a partir sus graduados, es una tarea que le corresponde y contribuir de esa forma en la mejora de la formación profesional y la satisfacción de las necesidades del mercado laboral.

El seguimiento de graduados, es una línea de investigación relativamente nueva y su abordaje científico en Ecuador todavía es incipiente, a partir de los resultados alcanzados en la presente investigación, se debe adoptar los hallazgos en calidad de insumos en los procesos de planificación e incorporar de forma abierta y estratégica en los objetivos institucionales.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar Díaz, Inmaculada; Pérez, Petra de Saá.; Díaz, Nieves.; Ballesteros, José Luis. (2013). *Relaciones Universidad-Empresa y producción científica de los grupos de investigación: ¿existe doble causalidad?, Descubriendo nuevos horizontes en administración: XXVII Congreso Anual AEDEM*, Universidad de Huelva, 5, 6 y 7 de junio de 2013.
- Aldana, Gloria; Morales, Fabian; Aldana, Jefferson; Sabogal, Javier; Ospina, Alvaro (2008). "Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior", *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, Volumen 3 - No. 2,
- Atalaya, María Clotilde (1999). "Satisfacción laboral y productividad". *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*, 3(5), págs. 45-76.

- Becker, Gary (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Nueva York: NBER.
- Bonillo, Domingo y Nieto, Francisco (2002). “La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado”, *Revista Trabajo*, N° 11, págs. 189-200.
- Botero, Carlos Alberto (2009). “Cinco tendencias de la gestión educativa”, *Revista Iberoamericana de Educación*, Vol. 49, N° 2, págs. 1-11.
- Cabrera, Alberto; Weerts, David; Zulick, Bradford (2004). Encuestas a egresados: *Tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios*. En Vidal, J. (coord.), Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid.
- Cáceres, Cáceres y Bobenrieth, Eugenio (1993). “Determinantes del salario de los egresados de la enseñanza media técnico profesional en Chile”, *Cuadernos de Economía*, N° 89, págs.. 111-129.
- Clark, Andrew (1996). “Job Satisfaction in Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol 34, págs. 189-217.
- Castro, Alejandro y Sánchez, María del Pilar (2000). Objetivos de vida y satisfacción auto percibida en estudiantes universitarios, *Psicothema*, N° 12, (1), págs. 87-92.
- Collins, Randall (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. Nueva York: Academic Press.
- Correa, Fernando (2015). “Relaciones universidad-empresa: ¿y cuando la universidad es la empresa?”, *Cuestiones de sociología: Revista de estudios sociales*, N° 12, págs. 1-11
- De la Cruz, A. L.; Macedo, A. E. y Torres, M. C. (1996). *Estudios de egresados en la Universidad de Colima*. Disponible en: Consejo Nacional de Acreditación, p. 126.
- Dodge, David y Stager, David (1972). “Economic Returns to Graduate in Science, Engineering and Business”. *The Canadian Journal of Economics*, Vol. 5, N°2, págs.. 182-198.
- Ferné, Stefano (2006). “El mercado de trabajo de los profesionales colombianos”, *Boletín del Observatorio del Mercado de trabajo y la Seguridad Social*, N° 9, págs. 58-71.
- Freire, M. J.; Tejeiro, M. y Pais, C. (2011). “La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios”, *Revista de Educación*, 362, págs. 13-41.
- Fuensanta, Pina (1996). “La evaluación de los alumnos en el contexto de la evaluación de la calidad de las universidades”, *Revista de Investigación Educativa*, RIE, Vol. 14, N° 2, págs. 25-50.
- Gamero, Carlos (2010), “Satisfacción laboral de los asalariados inmigrantes”, *Revista de Economía Aplicada*, N° 54, (vol. XVIII), págs. 33 – 56.
- Gargallo, Ana (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*, Universidad, Sociedad y Mercados Globales / coord. por Emilio José de Castro Silva, Francisco José Díaz de Castro, págs. 563-575.
- Gaziel, Haïm; Warnet, Marc y Canton, Isabel (2000). *La calidad en los centros docentes del siglo XXI*, Ediciones La Muralla, Madrid.
- González-Lorenzo, María, Lameiras, M., y Varela, M.A. (1990). “Escalamiento de magnitud en la satisfacción laboral. Un estudio de validación”, *Revista de Psicología General y Aplicada*, N° 43, págs. 543-551.
- González, Vidal (2012). “Evaluación Continua”, *Revista Supervisión* 21, N° 25, págs. 1-36.
- Herrera, Beatriz (2013). “Estructura financiera de las universidades privadas en Zacatecas, México. ¿Educación de calidad?”, *Praxis Sociológica*, N° 17, págs. 241-253.
- Landazabal, Julia y Melo, María Cristina (2000). *Seguimiento a egresados del programa de educación especial (1986-1999)*. Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá.

- Lombao, Mary Carmen (2006). "La orientación al mercado en la gestión universitaria", *Anales de la Universidad Metropolitana*, Vol. 6, N° 1, págs. 61-85.
- Meliá, Josep y Peiró, J.M. (1989). "La medida de la satisfacción laboral en los contextos organizacionales: El cuestionario de Satisfacción S20/23", *Psicogémas*, N° 3, págs. 59-74.
- Martínez, José (2008). *Las reformas en el gobierno de las universidades públicas españolas: autonomía y rendición de cuentas*, La Cuestión Universitaria, N° 3,
- Marzo, Mercedes; Pedraja, Marta y Rivera, Pilar (2008). "Un modelo de relación empresa-universidad", *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, Vol. 17, N° 1, págs. 39-56
- Mottaz, Carl (1988). "Work satisfaction among hospital nurses". *Hospital and Health Services Administration*, N° 33, págs. 57-74.
- Peiró, José y Munduate, Lourdes (1994). "Work and Organisational Psychology in Spain". *Applied Psychology: An international review*, N° 43, (2), págs. 231-274.
- Pérez González, Jorge (2006). "La Eficiencia Terminal en Programas de Licenciatura y su Relación con la Calidad Educativa", *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Vol 4, N° 1, págs. 130-148.
- Quarstein, Vernon; McAfee, Bruce y Glassman, Myron (1992). "The situational occurrences theory of job satisfaction". *Human Relations*, N° 45, (8), págs. 859-873
- Robbins, Stephen y Coulter, Mary (2000). *Administración*. México: Pearson Education.
- Rodríguez, Daysi; Núñez, Linda; Cáceres, Alfonso (2010). "Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente", *Revista Investigación y Postgrado*, Vol 25, N° 1, págs. 98-113.
- Sánchez de Osorio, Blanca y Pabón, Carmen (2012). *Seguimiento de Egresados del Programa de Psicología y Pedagogía*, Universidad Pedagógica Nacional. Colombia.
- Spector, Robertson (1996). *Job satisfaction and organizational commitment*. En Spector, P .E.: *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley and Son.
- Tejada, J. y Ruiz, C. (2016). "Evaluación de competencias profesionales en Educación Superior: Retos e implicaciones", *Educación XXI*, 19 págs. 17-38.
- Thompson, David y McNamara, James (1997). "Job satisfaction in educational organizations; A synthesis of research findings". *Educational Administration Quarterly*, N° 33, págs. 1-31
- Tirado, Ramón; Tejada, Rafaela y Cedeño, Gardenia (2015). "Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador", *Revista Educación Superior*, Vol 44, N° 173, págs. 59-71.
- Tomás de Calleja (1995). *La empresa universidad: un porte para un destino, Reflexiones sobre la universidad y la empresa = Unibertsitate eta entrepresari buruzko hausnarketak / coord. por Crisanta Elechiguerra Arrizabalaga*, págs. 41-68
- Vilafuerte, Miguel (2008). "La Universidad, las Unidades Productivas y la Empresa", *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, N° 1 Edición de Apertura, págs. 1-2.
- Yaneysi, Maidelys; Bauzá, Eriberto y Cruz, Yasnaya (2009). "Procedimiento para la mejora de la satisfacción laboral en el contexto universitario", *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, Vol 1, N° 2, págs. 1-14.