

# Seguimiento a graduados: *análisis conceptual e institucional* desde la **Carrera de Odontología**



  
*Ediciones*  
**Uleam**

Ruth Verónica Guillén Mendoza  
María Fernanda Carvajal Campos  
Sandra Sandoval Pedauga  
María Teresa Restrepo Escudero  
Wendy Mariuxi Ortega Orrala  
(Editoras)

# **Seguimiento a graduados: análisis conceptual e institucional desde la Carrera de Odontología**

Ruth Verónica Guillén Mendoza

María Fernanda Carvajal Campos

Sandra Sandoval Pedauga

María Teresa Restrepo Escudero

Wendy Mariuxi Ortega Orrala

(Editoras)



Texto arbitrado bajo la modalidad doble par ciego

**Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí**

Ciudadela universitaria vía circunvalación (Manta)

[www.uleam.edu.ec](http://www.uleam.edu.ec)

**Dr. Marcos Zambrano Zambrano, PhD.**

Rector

**Dr. Pedro Quijije Anchundia, PhD.**

Vicerrector Académico

**Dra. Jackeline Terranova Ruiz, PhD.**

Vicerrectora de Investigación, Vinculación y Postgrado

**Lcdo. Kléver Delgado Reyes, Mg.**

Dirección de Investigación, Publicaciones y Servicios Bibliográficos

**Seguimiento a graduados: análisis conceptual e institucional desde la Carrera de Odontología**

Ruth Verónica Guillén Mendoza

María Fernanda Carvajal Campos

Sandra Sandoval Pedauga

María Teresa Restrepo Escudero

Wendy Mariuxi Ortega Orrala

(Editoras)

Edición: Primera. Julio de 2025. Publicación digital

ISBN: 978-9942-681-49-2

Prohibida su venta

Trabajo de edición y revisión de texto: Mg. Alexis Cuzme Espinales

Diagramación, edición de estilo y diseño de portada: Mg. José Márquez Rodríguez

Una producción de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, registrada en la Cámara Ecuatoriana del Libro.

Sitio Web: [uleam.edu.ec](http://uleam.edu.ec)

Correo institucional: [diist@uleam.edu.ec](mailto:diist@uleam.edu.ec)

Teléfonos: 2 623 026 Ext. 255

## ÍNDICE

Introducción.....	5
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>7</b>
Seguimiento a los graduados y su papel en la calidad de la educación universitaria.....	7
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>29</b>
Empleabilidad: aproximación a su definición e importancia .....	29
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>53</b>
Empleabilidad del odontólogo egresado de la Uleam .....	53
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>77</b>
Satisfacción de los egresados: la otra dimensión del seguimiento a los graduados.....	77
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>107</b>
Satisfacción de los odontólogos egresados de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.....	107
Las editoras.....	125

## Introducción

*Con mis maestros he aprendido mucho; con mis colegas, más;  
con mis alumnos todavía más.*  
Proverbio de la sabiduría hindú.

La educación universitaria es un círculo que renueva constantemente a sus actores. Los que en este momento son profesores, en algún momento fueron estudiantes. Y algunos de los que hoy son estudiantes mañana serán profesores. Esa certeza debe tenerse presente y quienes ejercen la docencia deben respetar y darle su justo valor a los estudiantes que no son solo receptores en el proceso de enseñanza aprendizaje, sino que deben ser el centro de este.

La frase que se menciona al principio pretende ser un baño de humildad para los profesores universitarios, quienes deben reconocer que, así como enseñan a los estudiantes también aprenden de ellos. Esto cobra mayor importancia en los procesos de seguimiento a los egresados porque la información que brindan los que un día fueron estudiantes y hoy son colegas puede realizar muchos aportes que ayuden a la mejora del hecho educativo que se desarrolla en las universidades.

Son los egresados que van a enfrentarse a un mercado laboral quienes pueden decirles a las instituciones de educación superior (IES) de qué le sirvió lo aprendido y si esto está en relación con las competencias que los empleadores requieren de ellos. Esto puede servir como una oportunidad para la retroalimentación del currículo y mejorar los contenidos que se imparten como parte de la carrera universitaria.

De allí la importancia de que las IES acepten que es probable que de quienes más se puede aprender para mejorar los procesos de gestión académica y administrativa es precisamente de los graduados. Esto serviría para implementar mejoras y buenas prácticas que ayuden a cumplir con los estándares de calidad que exigen las agencias de acreditación.

Esta obra se planteó como objetivo analizar conceptual e institucionalmente el seguimiento a graduados desde la Carrera de Odontología de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. Esto se explica porque desde el punto de vista teórico se abordan aspectos generales del seguimiento a graduados, pero desde el punto de vista empírico se trabaja con datos obtenidos a partir de encuestas de empleabilidad

y de satisfacción aplicada a graduados de la Carrera de Odontología de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM). Por eso se le da el título de “Seguimiento a graduados: análisis conceptual e institucional desde la Carrera de Odontología”.

La estructura del documento se divide en cinco capítulos. En el primero se titula “Seguimiento a los graduados y su papel en la calidad de la educación universitaria”. En este se describió de manera teórica el seguimiento a los graduados y se identificó su papel en la calidad de la educación universitaria. A este le siguió el capítulo “La empleabilidad: aproximación a su definición e importancia”, en el que se analizó la empleabilidad como concepto se indagó sobre cuál es la responsabilidad de las instituciones de educación universitaria en la empleabilidad de sus graduados.

El tercer capítulo lleva por nombre “Empleabilidad del odontólogo egresado de la ULEAM” y se corresponde con un estudio empírico en el que se determinó la situación de empleabilidad de los graduados de la carrera de Odontología de la ULEAM de los años 2018 y 2019. A este le siguió el capítulo “Satisfacción de los egresados: la otra dimensión del seguimiento a los graduados”, donde se analizó la importancia de la satisfacción de los egresados como una dimensión relevante para el seguimiento a los graduados. Y, por último, el capítulo “Satisfacción de los odontólogos egresados de la ULEAM” que fue un estudio para determinar el nivel de satisfacción de los odontólogos egresados de la ULEAM con su proceso formativo.

En conjunto la obra realiza aportes teóricos y empíricos sobre el seguimiento a graduados en general y sus dos principales dimensiones que son la empleabilidad y la satisfacción de los egresados. Todo esto puede ser una oportunidad para mejorar la oferta académica, los procesos académicos y administrativos de la carrera y mantener unos estándares de calidad compatibles con los exigidos para mantenerse siendo una institución acreditada.

**Ruth Verónica Guillén Mendoza**  
**María Fernanda Carvajal Campos**

# CAPÍTULO I

## Seguimiento a los graduados y su papel en la calidad de la educación universitaria

**Ruth Verónica Guillén Mendoza**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-2852-4303>  
[ruth.guillen@uleam.edu.ec](mailto:ruth.guillen@uleam.edu.ec)

**María Fernanda Carvajal Campos**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0003-2050-6853>  
[maría.carvajal@uleam.edu.ec](mailto:maría.carvajal@uleam.edu.ec)

**Wendy Mariuxi Ortega Orrala**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-1367-1933>  
[wendy.ortega@uleam.edu.ec](mailto:wendy.ortega@uleam.edu.ec)

### Resumen

Los estudios de seguimiento a graduados permiten recopilar la información sobre la evolución profesional de los egresados y esto puede retroalimentar a la universidad en aspectos como la mejora del currículo. El objetivo de este capítulo es describir el seguimiento a los graduados y su papel en la calidad de la educación universitaria. Se estudió desde el punto de vista teórico en qué consiste el seguimiento a graduados y cuál es su papel en la calidad de la educación superior, así como el marco legal del seguimiento a graduados en el Ecuador. Se recopilaron distintas experiencias de seguimiento a graduados expresadas en 11 publicaciones de las cuales siete fueron desarrolladas en universidades de la región Costa y cuatro en universidades de la Sierra. La temática más recurrente fue la empleabilidad, aunque también se estudiaron varias propuestas de sistemas de seguimiento a graduados en universidades ecuatorianas. El seguimiento a los graduados es un proceso en el que se recopila información sobre la empleabilidad de los egresados universitarios, su satisfacción con lo aprendido en la universidad durante sus estudios y qué tan útiles resultaron sus competencias para enfrentar los desafíos del mercado ocupacional. Si su formación fue pertinente para con las necesidades de la sociedad la formación fue de calidad. Los estudios de seguimiento a graduados son

una oportunidad para la mejora curricular tanto en sus contenidos, como en la distribución de horas, estrategias de enseñanza aprendizaje y calidad de los docentes. Estos procesos deben ser vistos como una oportunidad de mejora y debe realizarse con seriedad para que sirva de insumo para una toma de decisiones basada en datos que mejore la calidad de la educación impartida.

Palabras clave: seguimiento a graduados, empleabilidad, calidad de la educación superior, currículo, universidad.

### **Abstract**

Graduate follow-up studies make it possible to collect information on the professional evolution of graduates and this can provide feedback to the university in aspects such as improving the curriculum. The objective of this chapter is to describe the monitoring of graduates and their role in the quality of university education. It was studied from a theoretical point of view what graduate monitoring consists of and what its role is in the quality of higher education, as well as the legal framework for graduate monitoring in Ecuador. Different graduate follow-up experiences were compiled, expressed in 11 publications, of which seven were developed in universities in the Costa region and four in universities in the Sierra. The most recurring theme was employability, although several proposals for tracking systems for graduates at Ecuadorian universities were also studied. Graduate follow-up is a process in which information is collected about the employability of university graduates, their satisfaction with what they learned at the university during their studies and how useful their skills were to face the challenges of the occupational market. If their training was relevant to the needs of society, the training was of quality. Graduate follow-up studies are an opportunity for curricular improvement both in its contents and in the distribution of hours, teaching-learning strategies, and quality of teachers. These processes must be seen as an opportunity for improvement and must be carried out seriously so that they serve as input for decision-making based on data that improves the quality of the education provided.

Keywords: follow-up of graduates, employability, quality of higher education, curriculum, university.

## **Introducción**

Una de las funciones de las instituciones de educación superior (IES), es la formación de talento humano que pueda atender y solucionar distintas situaciones problemáticas de un entorno social. Muchas veces su éxito es medido en base al resultado de sus egresados, es decir, cuál es su situación laboral y en qué medida están involucrados con mejorar la sociedad. En este sentido, los estudios de seguimiento a graduados permiten recopilar la información sobre la evolución profesional de los egresados (García et al., 2019).

Este tipo de estudios lo realizan las instituciones educativas de los distintos niveles, pero especialmente a nivel del pregrado universitario, para rastrear y mantener un registro de los estudiantes una vez que se han graduado de la institución. Es una forma de entender la pertinencia y la calidad de los programas que ofrecen las universidades y el mercado laboral (Quitevis et al., 2019).

Según refieren Hernández et al. (2012), los egresados representan el producto final de las IES una vez que los estudiantes culminan su proceso de formación. Tanto su crecimiento como su desempeño profesional son aspectos susceptibles de ser estudiados por las universidades para que pueda reflexionar sobre el impacto de la educación brindada. Estudiar la evolución de los graduados ayuda a diagnosticar el perfil ocupacional, los salarios, el tiempo de obtención del primer empleo, el nivel de satisfacción con la formación que recibieron, así como la implementación en su trabajo de los conocimientos adquiridos durante su paso por la universidad.

Uno de los riesgos que implica el seguimiento a graduados, es caer en el reduccionismo. Puede ser una tentación que se limite a este tipo de estudios a conocer aspectos como la empleabilidad y la inserción laboral. Existen otros factores que pueden, y deben ser estudiados para que el seguimiento a los egresados sea una herramienta de mejora para las universidades.

En este sentido, Ávila y Aguirre (2005), sostienen que un elemento que debe ser abordado en estudios de seguimiento de egresados es la evaluación de la calidad docente, y de la pertinencia del currículo. Quiere decir, que estos deben aportar a un análisis institucional que permita identificar las oportunidades de mejora para la formación de los estudiantes. De lo que se trata es que estén mejor preparados para afrontar los retos de la profesión en la cual se han formado.

Silva et al. (2008), profundizan en estas ideas. Refieren que los estudios de seguimiento a graduados tienen la función de retroalimentar el currículo y posibilitar ciertas adecuaciones necesarias que permitan lograr mayores niveles de pertinencia en el contexto local, pero también a nivel regional, nacional y mundial. La opinión de los graduados y de los empleadores es una oportunidad para el análisis y el rediseño curricular.

Resulta indispensable aclarar que los estudios de seguimiento a graduados no pueden convertirse en una mera herramienta administrativa de la universidad. Estos más deberían verse como un pilar fundamental para mejorar la calidad de la educación superior y hacer que esta sea más pertinente con la realidad. Esto es así porque al tener una política que establezca la necesidad de que los estudios de seguimiento a graduados resulten en mejoras de la calidad, estos pueden apoyar la actualización y mejora curricular, la implementación de nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje y la mejora de la calidad de los docentes.

Es por esto por lo que en esta sección se pretende entender en qué consiste el seguimiento a los graduados y cuál es su papel en la calidad de la educación universitaria. Por lo tanto, el objetivo es describir el seguimiento a los graduados y su papel en la calidad de la educación universitaria.

### **El seguimiento a graduados desde una visión teórica**

Una primera aproximación teórica al seguimiento a graduados es la que refieren Vega et al. (2012), quienes lo definen como un proceso de evaluación y monitoreo en el que se busca información sobre los egresados. De ellos se pretende conocer su proceso de inserción en el mundo laboral y la opinión que sus empleadores tienen sobre ellos y su desempeño profesional.

Para Morueta et al. (2015), estos estudios representan un insumo importante para la planificación de las IES ya que permite obtener indicadores como la pertinencia de los planes de estudio y de las carreras, además de brindar información relevante para el diseño curricular. También están ligados a procesos de evaluación de la calidad de la universidad. El seguimiento a los egresados proporciona insumos relacionados con la empleabilidad, la satisfacción y el aporte a la sociedad de los graduados. Como la información es proporcionada por los

graduados o los empleadores el proceso permite obtener una retroalimentación desde un punto de vista distinto al de la institución.

Frente a las demandas de estudios orientados a la evaluación educativa, los estudiantes de pregrado asumen un papel estratégico en la comprensión de la efectividad social y profesional de los conocimientos adquiridos durante el período de formación. Como están expuestos diariamente a las situaciones complejas del ejercicio profesional, suelen comparar las habilidades desarrolladas durante el curso con las requeridas en la práctica profesional, esta experiencia permite evaluar la adecuación de la estructura pedagógica de los estudios cursados y recuperar aspectos intervinientes de este proceso (Lima y Andriola, 2018).

Cabe mencionar, que los egresados enfrentan situaciones complejas en su trabajo diario, que los llevan a apoyarse en las habilidades desarrolladas durante la carrera, como las requeridas en el ejercicio profesional. Esto hace que la percepción de estos graduados sea una herramienta a partir de la cual se puede evaluar la adecuación de la estructura pedagógica de una carrera, así como los aspectos intervinientes en el proceso de formación académica (Meira y Kurcgant, 2009).

### **Motivaciones para realizar el seguimiento a los graduados**

Una apreciación de Salas (2006), es que el origen de los estudios de seguimiento a graduados está relacionado con la necesidad de las IES de realizar ajustes en sus planes de estudio como consecuencia de los cambios en el mundo laboral y las demandas de la economía globalizada.

Aunque esto puede ser así, porque el seguimiento a graduados contribuye a la mejora curricular, dicha afirmación puede quedarse corta. Más allá de esto puede haber distintas motivaciones para realizar este tipo de estudios sobre el destino de los egresados de una carrera universitaria y su desempeño como miembro de la sociedad.

Al respecto, la Red Grada2 (2006), plantea que los estudios de seguimiento a graduados tienen varios objetivos:

1. Obtener una buena calificación en procesos de evaluación interna / externa. O mejor aún, lograr la acreditación de la institución.
2. Mejorar el currículo de la carrera.

3. Generar información relevante para grupos de interés como empleadores, estudiantes, gobierno y padres de familia.
4. Fortalecer vínculos con los egresados.
5. Ser un instrumento de política social.

Por su parte, Garzón Castrillón (2018), agrega que los estudios de seguimiento a graduados tienen dos objetivos bien específicos, por un lado conocer la situación integral de los egresados que abarca aspectos profesionales, laborales, económicos y familiares. Por el otro, saber el nivel de satisfacción de los egresados sobre las competencias que desarrolló durante su tránsito por la universidad y si estas son relevantes para el desempeño de sus funciones. El cumplimiento de estos dos objetivos permite identificar oportunidades de mejora por medio de la aplicación de políticas y estrategias que permitan un mejor diseño curricular, garantizar la pertinencia de las competencias que enseña y planificar acciones que sean de beneficio para sus egresados.

Por su parte, Morueta et al. (2015), agrega que hacer un seguimiento de manera sistematizada y continua de los graduados universitarios aporta mucha luz en distintos aspectos que pueden considerarse indicadores para la planificación académica de la institución. De hecho, constituye en una categoría que mide la calidad en las IES. La información de dichos indicadores puede servir para evaluar los siguientes aspectos:

- La percepción de la calidad de la formación recibida, la inserción laboral de los graduados, su desempeño profesional en los contextos ocupacionales y las necesidades de capacitación continua.
- Los cambios en el mercado laboral que ocurren en el campo ocupacional específico del profesional en relación con la carrera ofertada.
- La integración de la carrera con el contexto laboral y sus potencialidades a nivel local, regional, nacional e internacional.
- El desempeño de los docentes en la planificación y ejecución del proceso de enseñanza y aprendizaje, en la función de investigación y en la de vinculación con la sociedad.

## **Seguimiento a graduados y calidad en educación universitaria**

Una característica de los actuales sistemas de educación superior es su fuerte diversificación. Un hecho que llama la atención es, que según Brunner y Ferrada Hurtado (2011), en el año 1995 habían en Iberoamérica unas 850 universidades y ya en la primera década de este siglo se contabilizaban más de cuatro mil. Esto sin contar los más de 12 mil instituciones de educación terciaria que ofrecen cursos técnicos o tecnológicos.

Esto se convierte en un reto para garantizar la calidad de las instituciones en sí y de los egresados que estas entregan a la sociedad. Tal masificación ha hecho posible el surgimiento de sistemas que tengan la finalidad de asegurar la calidad con diversas características. Estos procesos responden a la necesidad de generar confianza tanto entre instituciones dentro de un mismo sistema nacional de educación superior como entre sistemas en distintos países. No sin el riesgo latente de que los procesos de aseguramiento de la calidad tomen como modelo a instituciones “tradicionales” que impidan el desarrollo de otros tipos de instituciones más apropiadas para resolver muchos de los desafíos que enfrenta la educación superior actual (Lemaitre y López, 2017).

Un sistema de aseguramiento de la calidad necesita contar con acciones de control y mejora resultante de la evaluación para el seguimiento de egresados, puesto que proporciona información relacionada al desempeño de estos en el ejercicio profesional y recoge las demandas del medio externo respecto a los atributos deseables de los profesionales. Esto permite la evaluación y adecuación del currículo para cerrar el círculo de la calidad. Algunos elementos a tener en cuenta para diseñar una estrategia de seguimiento son el ámbito académico, la transferencia e innovación, los beneficios económicos y el prestigio institucional (Mori et al., 2018).

En referencia a lo expresado al final del párrafo anterior, el ámbito académico es el más relevante desde la perspectiva del aseguramiento de la calidad, esto es así porque en este ámbito se agrupan las acciones institucionales que permitirían hacer más pertinente la oferta formativa. Los estudios de seguimiento a graduados brindan retroalimentación a los programas de formación de profesionales. A través de ellos se obtiene información sobre las fortalezas y debilidades de los planes de estudio, la calidad de los docentes y la idoneidad de las estrategias pedagógicas.

Además, si el informante es el empleador se da una retroalimentación de los currículos y se validan los perfiles de egreso (Lemaitre, 2019).

Entonces, para la gestión de la calidad en las IES es necesario considerar los siguientes elementos sugeridos por Cárcamo et al. (2012):

1. La eficiencia en el cumplimiento y desempeño de las tres funciones básicas de la universidad: docencia, investigación, vinculación con la sociedad.
2. Pertinencia con las necesidades y dinámicas de la sociedad.
3. Un impacto positivo sobre la formación de sus estudiantes (lo que incluye formación integral y de calidad), así como el abordaje de las principales áreas de investigación en todos los niveles y de manera interdisciplinar; el desarrollo económico, social y político y el desarrollo personal del talento vinculado a la institución: administrativo, directivos, docentes y estudiantes.

### **Relación del seguimiento a los graduados con el currículo**

El currículo ha sido estudiado desde varias perspectivas, pero puede entenderse en términos generales como un cuerpo organizado de conocimientos en el que se declaran los objetivos de aprendizaje que se consideran relevantes dentro del proceso formativo. En este participan un conjunto de procesos de formación que implica una visión transversal del saber cuyo propósito es buscar un aprendizaje integrador que permita solucionar problemas de la realidad (Avendaño-Castro y Parada-Trujillo, 2013).

A lo anterior hay que agregar que una de las funciones de las IES es la formación de un talento humano competente. Y cuando se dice competente lo que se introduce es la idea de que los estudiantes, en su paso por la universidad, deben adquirir las competencias necesarias para ejercer su profesión de una manera en la que puedan resolver las situaciones propias de su área de conocimiento.

Según Bartual Figueras y Turmo Garuz (2016), las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que representan la capacidad de un egresado universitario de responder a las exigencias del puesto de trabajo. Su clasificación permite diferenciar entre competencias específicas, que son las necesarias para ejercer la profesión desde el punto de vista técnico, y competencias

genéricas, que son las que hoy se llaman competencias blandas, habilidades sociales que también contribuyen a la realización del trabajo.

Una de las razones principales para realizar estudios de seguimiento a graduados es que estos pueden contribuir a una actualización y mejora curricular. De este modo es posible que sea un currículum más pertinente con los conocimientos requeridos por el mercado laboral. Esto es así porque los egresados son los informantes ideales sobre los aspectos del currículum que fueron más útiles en su desempeño profesional y cuáles son los menos útiles, que pudieran considerarse obsoletos o poco relevantes.

En ese sentido, la información obtenida por los estudios de seguimiento a graduados permite la actualización de los planes de estudio. Si la universidad se entrega al proceso y no ve la recolección de la información que puedan aportar los graduados como un simple acto administrativo con el que hay que cumplir, puede sacar bastante provecho de dicha información porque con ella pueden ajustar el currículum para incluir conocimientos y habilidades que estén alineados con las demandas actuales del mercado laboral y las tendencias emergentes en diversas industrias. Es decir, que el profesional se prepare para el mercado laboral y la realidad actual, no la de hace cinco o 10 años.

Otro aporte de los estudios de seguimiento a graduados que repercute en la mejora curricular es que pueden obtenerse indicios que permitan establecer énfasis en aspectos específicos del currículum. Por ejemplo, para el desarrollo de competencias tanto las específicas como las genéricas, que son transversales a las específicas. Al respecto, los egresados pueden hacer entender a las universidades sobre la importancia de habilidades blandas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el liderazgo. Esto pudiera incluirse de alguna manera en el currículum. Además, el fomento del pensamiento crítico y la resolución de problemas también son habilidades blandas necesarias para el desempeño profesional en el mercado laboral actual y es necesario que sean vistos como competencias transversales en las asignaturas del currículum.

Por último, sería importante lo que pudieran decir los graduados sobre las horas prácticas que exige el currículum. Quizás su experiencia profesional les permitiría aportar sobre la cantidad de horas de las prácticas profesionales, así como de su calidad. Y la incorporación de metodologías de enseñanza como el aprendizaje

basado en problemas o el estudio de casos reales que reflejen los desafíos a los que se enfrentan los graduados en su vida profesional (Sartania et al., 2022).

En definitiva, los estudios de seguimiento a los egresados pueden ser una herramienta que permita fortalecer el currículo. Ocurre muchas veces que estos se desarrollan según los deseos del profesorado, pero con el aporte de los graduados pueden tomarse en cuenta sus experiencias y si los resultados académicos son relevantes para las exigencias laborales del momento (Red Gradua2, 2006).

### **El seguimiento a graduados dentro de la política de educación universitaria en Ecuador**

En Ecuador la política de educación universitaria tiene como ente rector a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), pero se acompaña de otras dos instituciones que conforman el Sistema Nacional de Educación Superior como lo son el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES).

Desde el punto de vista legal, el sistema de educación superior se rige por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). En esta ley se encuentran los lineamientos de la política de calidad de la educación universitaria al que aspira el Estado ecuatoriano.

Al respecto, el artículo 171 establece que el CACES,

Es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa que tiene a su cargo la regulación, planificación y coordinación del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior; tendrá facultad regulatoria y de gestión (LOES, 2018).

En esta ley también se contemplan los procesos de evaluación de las universidades, por ejemplo, en el artículo 173 queda establecido que el CACES “normará la autoevaluación institucional, y ejecutará los procesos de evaluación externa, acreditación y apoyará el aseguramiento interno de la calidad de las instituciones de educación superior” (LOES, 2018).

De lo anterior se desprende que el CACES se constituye como un organismo de control que tiene el objetivo de garantizar que las IES que funcionen en territorio ecuatoriano cumplan con los estándares de calidad requeridos para que los

profesionales que egresen de sus aulas sean competentes y sean capaces de resolver los problemas de su campo de formación.

En este sentido, la misma LOES contempla en su artículo 142 la implementación de un Sistema de seguimiento a graduados que debe instrumentar mecanismos que permitan obtener información de la realidad de los egresados de cada institución y los resultados deben ser comunicados al CACES.

Dicho esto, queda claro que el CACES es el ente rector del aseguramiento de la calidad de la educación universitaria en Ecuador. Y por ello es la institución que emite el modelo de evaluación por el cual deben guiarse las universidades. Este es un instrumento que contempla diversos indicadores a los cuales se les asigna una puntuación (si el indicador es cuantitativo) o una categoría de cumplimiento (si el indicador es cualitativo).

En el modelo de evaluación del CACES, el seguimiento a graduados es un proceso por medio del cual las IES en Ecuador, administran la información relacionada con la empleabilidad de los graduados, así como el nivel de satisfacción de estos. En teoría esto pudiera repercutir en la toma de decisiones que involucran aspectos como la oferta académica, la gestión curricular y mejora continua de la institución (CACES, 2023).

Respecto al seguimiento a graduados, de acuerdo con el modelo de evaluación actual, este representa el Indicador 23 y para su cumplimiento se establece lo siguiente:

La institución cuenta con un sistema de seguimiento a graduados bajo la coordinación de una instancia responsable que gestiona información e indicadores sobre la empleabilidad pertinente, emprendimiento y continuidad de estudios. Utiliza los resultados del seguimiento como insumo para la revisión y actualización del perfil de egreso y mejora del sistema de seguimiento. Además, cuenta con una bolsa de empleo que contribuye a la inserción laboral de sus graduados (CACES, 2023).

El modelo de evaluación reconoce como elementos fundamentales del seguimiento a graduados aspectos como contar con un sistema de seguimiento de graduados que gestiona la información sobre empleabilidad y progresión de nuevos estudios, y que esta sea difundida a la comunidad universitaria. Además de ello, que

se utilice esa información retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje y para mejorar el perfil de egreso u oferta académica. Otros aspectos que se evalúan son la implementación de una bolsa de empleo y la organización de actividades tanto académicas como no académicas en las que involucre a los egresados que sirvan para actualizar los contenidos de las asignaturas, y donde se analicen tendencias actuales en aspectos académicos, laborales, de investigación y nuevas tecnologías (CACES, 2023).

### **Experiencias de seguimiento a graduados en Ecuador en la última década**

Álvarez Gavilanes y Romero Fernández (2015), publicaron los resultados de su investigación sobre empleabilidad de graduados de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), ubicada en Ambato. Al consultarle a los empresarios sobre las necesidades del mercado de profesionales en el área administrativa consideraron que los administradores son los más necesarios para sus empresas. Entre los aspectos más relevantes para reclutar los profesionales necesarios estuvieron sus competencias profesionales, el prestigio de la universidad de la cual egresaron, la experiencia laboral y los convenios de vinculación de la universidad con las empresas. Además, evidenciaron que el 26 % de los graduados de la carrera de Administración de Empresas se encuentran desempleados, entre los egresados con empleo casi la mitad lo hace en un trabajo no relacionado con su profesión. Solo un tercio de los egresados logró desarrollar un emprendimiento propio.

Por su parte, Morueta et al. (2015), sistematizaron la experiencia de creación del sistema de seguimiento a graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), ubicada en Manta. Se describe un sistema conformado por siete componentes: objetivos, muestreo, variables de estudio, método de indagación, organización de los resultados, organización de funcionamiento, Observatorio Laboral para la Educación. Además de ello, se explicó el proceso de implementación por medio de una prueba piloto dividida en seis fases.

Entre los aportes del estudio según sus autores, se resalta que el seguimiento a los graduados es un sistema coordinado por una unidad central, no obstante, la ejecución es responsabilidad de las unidades académicas. La Unidad de Seguimiento a graduados planifica, coordina y monitoriza el proceso, las distintas carreras son

las que desarrollan el trabajo de identificación y localización de la muestra de graduados, análisis de los datos y elaboración de sus informes (Morueta et al., 2015).

Otra experiencia es la reportada por Saltos et al. (2016), quienes realizaron un estudio de seguimiento a graduados y empleabilidad en egresados de la carrera de Administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador (UCE). El estudio permitió determinar los núcleos de conocimiento y los saberes que orientan la organización de la Carrera de Administración de Empresas de la UCE que ratificaron su esfuerzo en la formación de profesionales para la resolución de los problemas de la realidad vinculados con la profesión. Así mismo, se detectaron tendencias dominantes en la profesión como lo son la necesidad de formar al nuevo profesional en emprendimiento, gerencia, manejo de tecnologías de información y comunicación, así como en liderazgo.

Arteaga Briones et al. (2017), desarrollaron un estudio sobre seguimiento a graduados en la Carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Técnica de Manabí (UTM). Abordaron a docentes, egresados y directivos. Entre los elementos que más valora la comunidad universitaria en relación con el seguimiento a graduados son la influencia de aspectos legales y normativos del área, la preparación del nuevo profesional para enfrentar las exigencias laborales de la profesión y el nivel de desarrollo de las competencias necesarias para satisfacer las demandas del mercado de trabajo.

Específicamente los graduados hicieron las siguientes recomendaciones: hacer énfasis en las actividades de prácticas preprofesionales; basar la enseñanza de los estudiantes en las necesidades reales del mercado profesional; fomentar la implementación de cursos de preparación y convenios con empresas públicas y privadas para profundizar en el aprendizaje y se pueda fortalecer la competencia de los estudiantes en la resolución de los problemas de la profesión; crear programas de pasantías que permitan abarcar todas las áreas donde pueda desenvolverse profesionalmente un veterinario; y tener un área de producción que convierta a la facultad en productora a gran escala de proteína animal (Arteaga Briones et al., 2017).

Así también, Rosales Jaramillo et al. (2017), publicaron un artículo cuyo propósito fue realizar el seguimiento a los graduados de la Carrera de Psicología de la Universidad de Cuenca (UC). El estudio estuvo encaminado principalmente en

valorar la satisfacción de dichos egresados en diversos parámetros como la evaluación de la Carrera y de su planta docente, entre otros. En estos dos aspectos los graduados calificaron la experiencia como buena o excelente, al igual que en la metodología de enseñanza. Por otro lado, se evidenció la insatisfacción con el tiempo dedicado a prácticas preprofesionales considerado como insuficiente por un porcentaje importante de los egresados que participaron del estudio.

Garzón Castrillón (2018), realizó un estudio que propuso la adopción de un modelo de seguimiento a graduados (Modelo SAG) por parte de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI). Su punto de partida debería ser la institucionalización, cuya primera tarea debía ser el diseño de una encuesta contextualizada de seguimiento a graduados y aplicarla a los graduados de la universidad, la información aquí obtenida y sus indicadores, son fuente de información para los otros componentes del Modelo.

Guevara et al. (2019), realizaron un estudio que incluyó por un lado a graduados del Instituto Técnico Superior de Babahoyo (ITSB) y de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), y por otro a miembros de la Comisión de Seguimiento a graduados de ambas instituciones. Con la información recabada se propuso un sistema de información de seguimiento a graduados.

En dicho sistema sugiere que el componente relacionado propiamente con los egresados incluya recolectar sistemáticamente información sobre sus datos personales, perfil académico, datos laborales y satisfacción con la formación. Al mismo tiempo, la institución debe ofrecer datos sobre la oferta de capacitación a los graduados, programación de eventos académicos y la bolsa de empleo (Guevara et al., 2019).

Otra publicación sobre seguimiento a graduados en instituciones ecuatorianas fue desarrollada por Valencia et al. (2019). El estudio se realizó en una muestra de abogados egresados de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), extensión Ibarra. Entre las variables estudiadas se incluyeron las tendencias del mercado y la demanda ocupacional en el área del Derecho, así como la capacitación de los egresados como insumo para la retroalimentación a la universidad. Entre las conclusiones los autores resaltaron la importancia del seguimiento a los graduados ya que la información que proporciona es fundamental

para la actualización de la malla curricular, los contenidos y la pertinencia de las asignaturas y los métodos de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado, Sierra y Velázquez (2022), realizaron una contribución teórica desde Ecuador sobre la importancia del proceso de seguimiento a graduados. Los autores conciben al seguimiento a graduados como la oportunidad de entender el vínculo existente entre la universidad y la sociedad. De hecho, su análisis identifica al mercado laboral como el puente entre ambos actores. Esta afirmación se fundamenta en que el mercado laboral tiene un interés en incorporar a los graduados universitarios en su dinámica, es decir, quiere nutrirse del producto que generan las universidades: los egresados.

Sin embargo, dicho interés debe servir a sus intereses, por eso los egresados deben tener unas competencias que estén alineadas con los intereses de los empleadores. Entonces, los estudios de seguimiento a graduados le permiten a la universidad conocer cuáles son las competencias demandadas por el mercado para que esta información tenga repercusiones en la mejora curricular y la pertinencia de los programas de estudio (Sierra y Velázquez, 2022).

También Arteaga-Briones et al. (2023), realizaron su aporte al estudio del seguimiento a graduados en Ecuador. Estos investigadores de la Universidad Técnica de Manabí (UTM), generaron como producto de su trabajo una propuesta de Modelo teórico-funcional para el seguimiento de los graduados de las universidades ecuatorianas. Dicho modelo se compone de una dimensión teórica – conceptual y de una dimensión operacional. Esta última estaría subdividida en tres etapas: la primera, de planificación y organización; la segunda, de ejecución; y la tercera y última consistiría en el control y evaluación del proceso. Además, propone la participación de todos los implicados en el seguimiento a graduados, es decir, la comunidad universitaria, los graduados y los empleadores.

Por último, Pico-Saltos et al. (2023), de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), realizaron una investigación cuyo objetivo fue analizar el seguimiento a los graduados, su desempeño y éxito profesional. Consideran que la aplicación de instrumentos para realizar el seguimiento a los graduados, especialmente lo relacionado con su inserción laboral, puede resultar en un proceso beneficioso tanto para la universidad como para los empleadores. Al analizar el desempeño de los graduados en los distintos escenarios laborales se obtiene

información de valor, como por ejemplo, conocer la satisfacción de los empleadores con las competencias que muestran los egresados universitarios.

**Tabla 1**

*Recopilación de experiencias sobre seguimiento a graduados en instituciones de educación superior del Ecuador*

<b>Autores</b>	<b>Universidad</b>	<b>Carrera o Área de conocimiento</b>	<b>Región</b>	<b>Énfasis de la investigación</b>
Álvarez Gavilanes y Romero Fernández (2015)	UNIANDES	Administración de empresas	Sierra	Empleabilidad
Morueta et al. (2015)	ULEAM	Todas las áreas (programa institucional)	Costa	Sistema de seguimiento a graduados
Saltos et al. (2016)	UCE	Administración de empresas	Sierra	Empleabilidad de los graduados y sistema de seguimiento a graduados.
Arteaga Briones et al. (2017)	UTM	Medicina Veterinaria y Zootecnia	Costa	Empleabilidad de los graduados
Rosales Jaramillo et al. (2017)	UC	Psicología	Sierra	Satisfacción con la formación recibida
Garzón Castrillón (2018)	UNEMI	Todas las áreas (programa institucional)	Costa	Sistema de seguimiento a graduados
Guevara et al. (2019)	ITSB UTB	Todas las áreas (encuesta institucional)	Costa	Inserción laboral
Valencia et al. (2019)	UNIANDES	Derecho	Sierra	Empleabilidad
Sierra y Velázquez (2022)	UCSG	Estudio teórico	Costa	Vínculo entre universidad y sociedad
Arteaga-Briones et al. (2023)	UTM	Todas las áreas	Costa	Propuesta de un modelo institucional de seguimiento a graduados
Pico-Saltos et al. (2023)	UTEQ	Todas las carreras (Programa Alumni – Sistema de seguimiento a graduados institucional)	Costa	Empleabilidad Éxito profesional

*Nota.* Elaborado por: Autora 1 y Autora 2 (2024).

Se localizaron 11 publicaciones de investigaciones realizadas en Ecuador sobre seguimiento a graduados. En la mayoría de los casos fueron artículos sobre alguna experiencia de seguimiento a graduados como tal, pero también se incluyeron investigaciones netamente teóricas. Según la ubicación de la universidad donde se desarrolló la investigación, hubo siete estudios de docentes investigadores de universidades ubicadas en la región Costa y cuatro en universidades de la región Sierra.

Por otro lado, los temas considerados en dichos estudios abarcaron principalmente la empleabilidad, no obstante, también hubo resultados en cuanto a la satisfacción con la formación, al éxito profesional, al vínculo de la universidad con la sociedad y a propuestas de modelos de seguimiento a graduados. Estas últimas se justifican en la medida de que el seguimiento a graduados está todavía asentándose dentro de la gestión universitaria. Esta fue un área poco explorada y solo a partir de las reformas legales de los últimos 15 años donde se ha hecho más énfasis en el aseguramiento de la calidad ha comenzado a incluirse esta variable en las actividades de gestión y hasta ha generado interés en investigadores que han desarrollado estudios sobre el seguimiento a graduados.

## **Conclusiones**

El seguimiento a los graduados puede entenderse como un proceso en el que se recopila información de los egresados universitarios. Esta incluye aspectos como la empleabilidad de los graduados, su satisfacción con lo aprendido en la universidad durante sus estudios y qué tan útiles resultaron sus competencias para enfrentar los desafíos del mercado ocupacional.

El papel de este proceso en la calidad de la educación universitaria radica en qué tan pertinente para con las necesidades de la sociedad es ese egresado. Es decir, si es capaz de solucionar los problemas reales para los cuales se formó o si, por el contrario, su formación está desactualizada o no es pertinente. Los estudios de seguimiento a graduados son una oportunidad para la mejora curricular tanto en sus contenidos, como en la distribución de horas, estrategias de enseñanza aprendizaje y calidad de los docentes.

Es fundamental que estos procesos sean vistos como una oportunidad de mejora y no como un mero proceso administrativo que hay que realizar para cumplir con las exigencias del sistema de educación superior. Por ello, debe realizarse con seriedad y servir de insumo para una toma de decisiones basada en datos que mejore la calidad de la educación impartida.

## Referencias

- Álvarez Gavilanes, J. E. & Romero Fernández, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de UNIANDÉS, Ecuador. *Atenas*, 4(32), 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208001>
- Arteaga-Briones, L., Azúa-Arteaga, A. & López-Padrón, A. (2023). Modelo para seguimiento de graduados: Hacia el aseguramiento de la calidad de la Educación Superior ecuatoriana. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(3), 264–279. <https://doi.org/10.31876/racs.v29i3.40711>
- Arteaga Briones, L. A., Capó Pérez, J. R. & Ruiz Arnaud, J. R. (2017). El seguimiento de graduados: una perspectiva desde los docentes y estudiantes de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Cubana de Educación Superior*, 36, 67–75. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v36n2/rces07217.pdf>
- Avendaño-Castro, W. R. & Parada-Trujillo, A. E. (2013). El currículo en la sociedad del conocimiento. *Educación y Educadores*, 16, 159–174. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v16n1/v16n1a10.pdf>
- Ávila, M. & Aguirre, C. (2005). El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 8(3), 1–5. <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217017156006.pdf>
- Bartual Figueras, M. T. & Turmo Garuz, J. (2016). Educación superior y competencias para el empleo. El punto de vista de los empresarios. *Revista Complutense de Educación*, 27(3), 1211–1228. [https://doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2016.v27.n3.47645](https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.47645)
- Brunner, J. J. & Ferrada Hurtado, R. (2011). *Educación superior en Iberoamérica: informe 2011* (Primera). CINDA.

- Cárcamo, A., Oliva, C., Matamal, C., Rodés, D., Mella, E., Grandón, E., Jara, E., Valassina, F., Noriega, H., Judikis, J., Vergara, H., Letelier, M., Moreno, M., Letelier, P. & Soto, X. (2012). *Propuesta de gestión del seguimiento de egresados e inserción laboral en base al aseguramiento de calidad (Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (ed. Primera). Centro Interuniversitario de Desarrollo - CINDA.*
- Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES). (2023). *Modelo de evaluación externa con fines de acreditación para el aseguramiento de la calidad de las universidades y escuelas politécnicas.* Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- García, C., Treviño, A. & Banda, F. (2019). Caracterización del seguimiento de egresados universitarios. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 23–38. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100023&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100023&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Garzón Castrillón, A. (2018). Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. *Educación*, 27(52), 201–218. <https://doi.org/10.18800/educacion.201801.011>
- Guevara, C., Romero, A. & Cañizares, F. (2019). Sistema de Información para el seguimiento a graduados en instituciones de educación superior de Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1), 1–22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v28i1.1632>
- Hernández, C. A., Tavera, M. E. & Jiménez, M. (2012). Seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del instituto politécnico nacional en México. *Formación Universitaria*, 5(2), 41–52. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062012000200006>
- Lemaitre, M. (2019). *Diversidad, autonomía, calidad. Desafíos para una educación superior para el siglo XXI* (ed. Primera). Centro Interuniversitario de Desarrollo - CINDA. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/06/diversidad-autonomia-calidad-desafios-para-una-educacion-superior-para-el-siglo-xxi.pdf>

- Lemaitre, M. & López, M. (2017). *Calidad de la formación universitaria. En CINDA, Centro Interuniversitario de Desarrollo* (Primera). Centro Interuniversitario de Desarrollo: CINDA.
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). (2018). Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010.
- Lima, L. A. & Andriola, W. B. (2018). Acompanhamento de egressos: subsídios para a avaliação de Instituições de Ensino Superior (IES). *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 23, 104–125. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772018000100007>
- Meira, M. D. D. & Kurcgant, P. (2009). Avaliação de curso de graduação segundo egressos. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43, 481–485. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000200031>
- Mori, J., Sempé, L., Colquehuanca, R., Guerrero, L., Andrade, P., Gargurevich, J. & Silva, J. (2018). Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema. En *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]* (Primera). PROCALIDAD. <https://hdl.handle.net/20.500.12982/5807>
- Morueta, R. T., Tejada, R. & Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de la Educación Superior*, 44(173), 125–156. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.04.005>
- Pico-Saltos, R., Garzás, J., Redchuk, A. & Jaramillo, I. (2023). Medición del éxito profesional a graduados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(2), 423–443. <https://doi.org/10.21919/remef.v18i2>
- Quitevis, C. Q., López, F. D., Binay-An, I. & Sanidad, R. A. (2019). Tracking the alumni of the graduate school in a Philippine higher education institution. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 7(3), 65–71. <https://www.apjmr.com/wp-content/uploads/2019/07/APJMR-2019.7.03.09.pdf>
- Red Gradua2. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados* (Primera). Instituto Tecnológico de Monterrey.

- Rosales Jaramillo, G. L., Rodal Genovez, A. Y., Chumbi Toledo, V. T. & Buñay Andrade, R. M. (2017). Estudio histórico del seguimiento a graduados en la carrera de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Cubana Educación Superior*, 2, 126–141. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v36n2/rces12217.pdf>
- Salas, F. (2006). Los estudios de seguimiento de la población graduada como herramienta para el cambio y la innovación en el currículo universitario: la experiencia de la escuela de administración educativa de la universidad de Costa Rica. *Revista Educación*, 30(2), 63–81. <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/2230/2189>
- Salto, M., Muñoz, E. & Rodríguez, L. (2016). Empleabilidad y seguimiento a graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Central del Ecuador, año 2014, su aporte en la perspectiva para el proceso de construcción del modelo de formación universitaria. *Revista Publicando*, 3(8), 116–146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833427&info=resumen&idioma=SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833427>
- Sartania, N., Sneddon, S., Boyle, J. G., McQuarrie, E. & de Koning, H. P. (2022). Increasing collaborative discussion in case-based learning improves student engagement and knowledge acquisition. *Medical Science Educator*, 32(5), 1055–1064. <https://doi.org/10.1007/s40670-022-01614-w>
- Sierra, V. & Velázquez, R. (2022). El seguimiento a graduados: un vínculo entre las instituciones de educación superior y la sociedad. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 41(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v41n1/0257-4314-rces-41-01-8.pdf>
- Silva, S. G., Álvarez-icaza, M. F., Marmolejo, A. C., Machado, P. F., España, A. T., Alfonso, P. & Reynaga, R. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovación Educativa*, 8(42), 19–31. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>
- Valencia, D. C., Molina Gutiérrez, T. D. J., Burbano García, L. H. & Cadena Posso, A. A. (2019). Seguimiento a graduados: posibilidades de empleo, competencias y funciones de los abogados (UNIANDÉS Ibarra). *Debate Jurídico Ecuador*, 2(2

SE-ARTÍCULOS),

149-166.

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/view/1439>

Vega, A., González, E., Toro, G., Fonseca, G., Sánchez, J., Peña, M., Solar, M., Zúñiga, M., Herrera, R. & Carrasco, S. (2012). Aspectos referenciales sobre la inserción laboral y seguimiento de egresados. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (Ed.), *Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias universitarias* (pp. 19-56). Centro Interuniversitario de Desarrollo - CINDA.

## CAPÍTULO II

### Empleabilidad: aproximación a su definición e importancia

**Sandra Sandoval Pedauga**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-6637-2902>  
[sandra.sandoval@uleam.edu.ec](mailto:sandra.sandoval@uleam.edu.ec)

**María Teresa Restrepo Escudero**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-6011-5999>  
[maría.restrepo@uleam.edu.ec](mailto:maría.restrepo@uleam.edu.ec)

**Wendy Mariuxi Ortega Orrala**

Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-1367-1933>  
[wendy.ortega@uleam.edu.ec](mailto:wendy.ortega@uleam.edu.ec)

#### Resumen

La educación superior está llamada a preparar a los estudiantes lo mejor posible para el mundo del trabajo y por ello los graduados deben contar con las competencias que se ajusten a las necesidades del mercado laboral. El objetivo de este capítulo es analizar la empleabilidad como concepto y cuál es la responsabilidad de las instituciones de educación universitaria en la empleabilidad de sus graduados. La empleabilidad es un fenómeno multidimensional, que abarca toda la vida de los individuos, la responsabilidad principal es del individuo, pero que debe ser alentado y facilitado por las instituciones de educación superior. La empleabilidad también implica el desarrollo de competencias que le permitan a los egresados integrarse al mercado laboral y permanecer en él durante un largo período de tiempo. Dentro de la gestión universitaria la empleabilidad ha ganado protagonismo, a tal punto que los sistemas de aseguramiento de la calidad y los rankings internacionales la colocan entre los indicadores que se evalúan. En ella intervienen las universidades, los propios graduados y los empleadores. La universidad tiene la responsabilidad de formar egresados capaces de resolver los problemas de la profesión para la cual se formaron, pero también debe estimular en los graduados competencias para la empleabilidad. Los graduados deben prepararse para un mercado laboral competitivo con oportunidades de empleo limitadas y por eso deben ser adaptables a los cambios. Los empleadores también

intervienen en el proceso y deben comunicar a las instituciones de educación superior sus necesidades para que los planes de estudio se adapten a dichas necesidades.

Palabras clave: empleabilidad, instituciones de educación superior, graduados, empleadores.

### **Abstract**

Higher education is designed to prepare students as best as possible for the world of work, and graduates must therefore have the skills that meet the needs of the labor market. The aim of this chapter is to analyze employability as a concept and the responsibility of higher education institutions in the employability of their graduates. Employability is a multidimensional phenomenon that encompasses the entire life of individuals, the main responsibility is that of the individual, but it must be encouraged and facilitated by higher education institutions. Employability also involves the development of skills that allow graduates to enter the labor market and remain in it for a long period of time. Within university management, employability has gained prominence, to such an extent that quality assurance systems and international rankings place it among the indicators that are evaluated. Universities, graduates themselves and employers are involved in it. The university has the responsibility of training graduates capable of solving the problems of the profession for which they were trained, but it must also stimulate skills for employability in graduates. Graduates must prepare for a competitive labor market with limited employment opportunities and therefore must be adaptable to changes. Employers also intervene in the process and must communicate their needs to higher education institutions so that the study plans are adapted to these needs.

Keywords: employability, higher education institutions, graduates, employers.

### **Introducción**

La educación superior tiene la tarea de preparar a los estudiantes lo mejor posible para el mundo del trabajo profesional. Esto es una tarea que se ha vuelto mucho más difícil en los últimos años debido a la incertidumbre generalizada del mercado laboral y la masificación del sistema de educación superior. Por lo tanto, la

empleabilidad de los graduados se ha convertido cada vez más en una preocupación central de las instituciones de educación superior (IES) (Tomlinson, 2012).

Según lo planteado por Formichella y London (2013), la palabra empleabilidad es una adaptación al español de la palabra inglesa employability, formada a su vez por la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (habilidad), es decir, se refiere a la habilidad para conseguir un empleo. Su uso se empezó a generalizar en la década de los años cincuenta del siglo veinte, para expresar la necesidad de inserción de personas en el mercado de trabajo.

Laranjeiro et al. (2020), agregan que las IES están fuertemente presionadas para que los estudiantes que se forman en ellas desarrollen competencias que se ajusten a las necesidades de la economía y del mercado de trabajo con el fin de aumentar el grado de empleabilidad de sus egresados. Bajo esta concepción, la premisa central es que los empleadores transforman en esa empleabilidad en empleo para los profesionales, por eso los graduados deben adquirir durante su formación las competencias que respondan a las necesidades de los empleadores.

Se considera que la empleabilidad es un concepto complejo, no estático en el que intervienen factores tanto internos como externos al individuo. Se le considera como una responsabilidad compartida entre los propios graduados, los gobiernos y sus políticas, las organizaciones empleadoras y las instituciones de educación superior. Esta también comprende una serie de atributos entre los que se incluyen los conocimientos y habilidades del individuo egresado, así como sus capacidades para la gestión de la carrera y búsqueda de empleo (Suárez Lantarón, 2014).

Al respecto, Matherly y Tillman (2015), explican que la empleabilidad se ha convertido en una parte importante del discurso sobre los resultados esperados de la educación superior. Este énfasis en la empleabilidad de los graduados ha desafiado a las universidades a evaluar y priorizar la adecuación de la educación que imparte a las demandas de los proveedores de empleo. En consecuencia, la empleabilidad influye en las políticas y prácticas de la educación superior.

La empleabilidad es contextual y relacional, por lo tanto, existen voces que discrepan de la visión dominante centrada únicamente en que los individuos acumulen activos para lograr resultados positivos para sí mismos, lo que de cierta manera le quita responsabilidad a la universidad (Forrier et al., 2018). Desde esta perspectiva más bien se le asigna un peso importante a la responsabilidad de las IES

porque se piensa que estas tienen la obligación social y moral de formar graduados empleables que están motivados y que sean capaces de generar cambios positivos para sí mismos y para los demás (Miller et al., 2020).

Ante esta realidad, las universidades se esfuerzan en mejorar la empleabilidad de los graduados mediante el desarrollo de las habilidades de empleabilidad de sus estudiantes para prepararlos para los desafíos de obtener y mantener un empleo. De hecho, para muchas instituciones de educación superior, la empleabilidad se ha convertido en sinónimo de mejora de las habilidades y capacidades individuales de los graduados y reconocen la importancia de su papel en ello (Bridgstock, 2020).

Es por esto por lo que en esta sección el propósito es analizar la empleabilidad como concepto y cuál es la responsabilidad de las instituciones de educación universitaria en la empleabilidad de sus graduados.

### **Hacia una definición de empleabilidad**

Existe una gran cantidad de definiciones y marcos conceptuales sobre la empleabilidad, pero ninguna es aceptada universalmente, aunque lo habitual es que los resultados laborales se utilicen de forma instrumental, como una medida para indicar lo que la sociedad valora como resultados educativos de la educación superior y para medir la oferta en diferentes instituciones (Tymon, 2013).

Según lo señalado por Suárez (2016), existen varias definiciones de empleabilidad desde diferentes enfoques. Sin embargo, la mayoría de ellas se refieren a tres aspectos: el primero es la concordancia entre la formación que se recibió por la IES y la que requiere el mercado laboral. Luego estaría la inserción laboral, en conjunto con las condiciones de trabajo. Este enfoque se centra en el tiempo que pasa desde el momento de la graduación hasta que se encuentra el primer trabajo relacionado con la carrera concluida, tomando en consideración elementos como el sueldo, el tipo de contrato, entre otros; por último, la adquisición de las competencias para buscar empleo, como la habilidad para elaborar un currículum o prepararse para una entrevista laboral.

Un planteamiento interesante es el de Clarke (2018), quien expresa que se espera que en un programa de grado, los estudiantes participen en el desarrollo intelectual que resulte en formas nuevas y más complejas de pensar y procesar la información, de modo que cuando lo terminen y obtengan su título, este represente no solo el

conocimiento adquirido, sino también la capacidad de aplicar ese conocimiento en diversos contextos.

Ahora bien, Jackson y Bridgstock (2021), afirman que la empleabilidad es un fenómeno multidimensional, que abarca toda la vida de los individuos, que es un proceso maleable donde la responsabilidad principal es del individuo, pero que debe ser alentado y facilitado por las IES. Estos autores reconocen la existencia de influencias en la empleabilidad que van más allá del control del aporte educativo, pero muchos de sus factores determinantes tienen implicaciones para el aprendizaje y la práctica docente de la educación superior, y, por lo tanto, es vital brindar pedagogía y oportunidades que mejoren la empleabilidad.

En consecuencia, la empleabilidad implica el desarrollo de competencias que le permitan a los estudiantes integrarse al mercado laboral y permanecer en él durante un largo período de tiempo. Incluso tener la posibilidad de volver a él si lo abandona temporalmente u obtener un mejor empleo del que disponía anteriormente (García-Blanco y Cárdenas Sempértegui, 2018).

Cabe mencionar que la empleabilidad requiere de una variedad de habilidades específicas del área, del profesionalismo y preparación para el trabajo con un nivel de competencia aceptable e involucra a egresados a nivel de pregrado o egresados de posgrado. Se habla de una serie de atributos que deben tener los graduados que hacen que tengan más probabilidades de obtener un empleo y tener éxito en la ocupación elegida para su beneficio, así como el de todos los demás y la economía (Fahnert, 2015).

La empleabilidad también hace alusión a la conexión entre la educación universitaria y el mundo del trabajo y es clave conocer los desafíos de innovación que enfrentan las universidades. Existe una tendencia 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 (Mora et al., 2014).

Por su parte, Gamboa et al. (2007), sintetizó una serie de perspectivas relacionadas con la empleabilidad. Una de ellas es la que se centra en la capacidad para encontrar y mantener un trabajo considerando esencial para ello la preparación, las actitudes y la disposición del graduado. Otra de las perspectivas en el contexto universitario es la que considera la empleabilidad como la capacidad de

un egresado para obtener un empleo inicial, mantenerlo, moverse en distintos roles dentro de una misma organización, cambiar de empleo si lo quisiera y mantenerse en un trabajo suficientemente satisfactorio.

En este sentido, coincide con lo planteado por García-Blanco y Cárdenas Sempértegui (2018), quienes piensan que una característica fundamental de la empleabilidad es que los puestos que ocupe el graduado durante su carrera llenen sus expectativas en cuanto a salario, responsabilidad, sostenibilidad, satisfacción y relación con los estudios.

La propuesta de definición de empleabilidad que comparten de Blaquièere et al. (2019), significa un gran aporte al debate sobre ella porque engloba una visión holística y propone que así debe abordarse la empleabilidad. Sugieren que debe entenderse como un aprendizaje permanente y situado, con énfasis en la capacidad de articular lo que un graduado puede ofrecer a los empleadores, enmarcado en términos de habilidades y competencias expresado en narrativas que brinden ejemplos convincentes. Todo ello es fundamental para desarrollar una empleabilidad potencial.

Puede decirse entonces, que hay elementos en común entre varias de las definiciones. Uno de ellos son los actores involucrados, ya que se atribuye un papel al propio graduado, a la IES y a los empleadores. Algunas perspectivas le dan más peso a uno que a otros, no obstante, los tres actores ocupan un rol importante en la empleabilidad. Otro aspecto recurrente es el de las habilidades y las competencias que son inherentes al egresado y que le permitirán resolver los problemas de la profesión.

### **Niveles de la empleabilidad y actores que intervienen en ella**

Tomlinson y Holmes (2017), afirman que existen tres niveles principales a través de los cuales se puede entender la empleabilidad de los graduados:

- Nivel macro: en este nivel, la empleabilidad se refiere a los cambios estructurales más amplios a nivel de sistema y en cómo se coordinan los sistemas educativos dentro de ese marco. Aquí la empleabilidad se ubica fundamentalmente en cambios económicos y educativos más amplios y estos enmarcan de manera crucial la relación de las personas con los mercados laborales y dentro de ellos. También interviene en este nivel el

contexto político-económico nacional y local, lo que a menudo proporciona un marco interpretativo colectivo de cómo las personas comprenden y gestionan su capacidad de empleo y su progresión profesional.

- Nivel meso: en este nivel, la empleabilidad y las actividades relacionadas con el trabajo de las personas están mediadas por procesos a nivel institucional ubicados dentro de los dominios educativos y organizacionales. Este nivel intermedio es claramente importante, ya que refleja los procesos que se producen a nivel institucional y a través de diferentes modos de práctica y provisión, todos los cuales pueden influir en cierta medida en la configuración de la experiencia y los resultados del mercado laboral de los graduados. Las instituciones, y las actividades que se llevan a cabo en ellas, conectan cambios más amplios a nivel macro y la experiencia individual. Dos instituciones clave son fundamentales para la regulación de la empleabilidad de los graduados: las instituciones de educación superior y las del lugar de trabajo. Ambas interactúan en cierta medida, aunque también hay muchas desconexiones aparentes entre ellas.
- A un nivel micro, el enfoque se centra más en cómo se construye la empleabilidad a nivel personal y su relación con una variedad de dinámicas subjetivas, biográficas y psicosociales, y que también están informadas por los perfiles y antecedentes culturales de los individuos. Es a nivel micro donde obtenemos la idea más sólida de lo que significa la empleabilidad para los individuos, las relaciones personales y las experiencias que forman hacia el mercado laboral y la influencia que esto tuvo en sus entendimientos y enfoques hacia su empleabilidad individual.

### **Competencias y empleabilidad**

Como explica Thieme (2007), en el mercado del trabajo cada vez es más evidente la existencia de una disminución de la oferta laboral y en la estabilidad del empleo, también es claro que los requerimientos educacionales, de información y conocimientos para las distintas ocupaciones es mayor. En virtud de ello, aspectos como la flexibilidad, la movilidad y la reconversión laboral se vuelven una obligación si se quiere ser empleable en un competitivo mercado. Esto ha provocado una

redefinición de la relación entre la educación universitaria y el mundo del trabajo siendo el principal vínculo el concepto de competencias para la empleabilidad.

Estas se definen como:

la capacidad de conseguir y conservar un empleo, de sintonizar con el mercado del trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o encontrar un puesto de trabajo. Se caracterizan por no estar asociadas a una ocupación en particular (genéricas), ser necesarias en todo tipo de empleos (transversales), de poder ser adquiridas mediante procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje (transferibles) y ser su adquisición evaluable. (Thieme, 2007, p. 48).

Los términos habilidades y competencias se utilizan ampliamente en conjunto en los debates sobre empleabilidad. Las habilidades, el término más antiguo de los dos, se consideran las cualidades adicionales que un graduado debe tener para conseguir un empleo, y las competencias transmiten la idea de que estas habilidades deben ser demostrables. Por lo tanto, parte de la tarea del graduado para convencer a un empleador potencial de su empleabilidad es poder articular y ejemplificar las competencias que ha desarrollado (Tight, 2023).

Existen habilidades genéricas como el trabajo en equipo, la organización y la comunicación; los atributos personales como la confianza en uno mismo y el cumplimiento de los plazos; y habilidades específicas de la carrera que permiten la eficacia en el trabajo. La educación universitaria debería preparar a los estudiantes para el empleo y contribuir a una transición menos traumática entre la educación y el entorno laboral. La autoeficacia y la inteligencia emocionales se pueden desarrollar en los graduados a través de la enseñanza, lo que los hace más propensos a obtener y retener un empleo, trayendo como consecuencia la satisfacción y el éxito. Es necesario desarrollar habilidades profesionales como la búsqueda de empleo, la redacción de un currículum y la preparación para las entrevistas, lo que eventualmente también permite a los profesionales avanzar en su carrera a través de promociones o la búsqueda de reconocimiento (Fahnert, 2015).

Existen, según Abelha et al. (2020), varias dimensiones conceptuales que poseen las competencias y se mencionan a continuación:

- a) Las competencias se refieren a las personas que tienen un bagaje previo (conocimientos, habilidades, capacidades, experiencias pasadas, creencias, valores) que podrían llamarse recursos.
- b) Las competencias implican la movilización de esos recursos en un contexto específico (normalmente, para resolver un problema).
- c) Las competencias son visibles dentro de un contexto particular, en el que es posible identificar qué competencias necesitan desarrollar las personas.
- d) Las competencias requieren algo más que la adquisición de conocimientos; también son más que una habilidad (algo que una persona es capaz de hacer).
- e) Las competencias constituyen un término complejo, tanto así que a veces se les organizan en categorías para proporcionar una mayor comprensión de las cuestiones metodológicas (por ejemplo, competencias cognoscitivas, actitudinales y procedimentales; o genéricas, específicas y transversales).

Maciel (2011), agrega que las competencias individuales son patrones de conexión y armonización entre conocimientos, habilidades y actitudes que, si se encuentran en un estado avanzado de aprendizaje, proporcionan al individuo y a la organización de la que forman parte, mayores atributos para funcionar y competir en el mercado en el que participan. Por tanto, con el uso adecuado de las habilidades profesionales, habría menos estrés por parte del individuo y las tareas se realizarían con mayor fluidez y satisfacción personal.

Mientras que Fleury y Fleury (2000), afirman que una competencia existe cuando el individuo sabe actuar, se moviliza, sabe transferir, sabe aprender, sabe comprometerse, tiene una visión estratégica y asume responsabilidades. En este contexto, afirman que estas habilidades determinan un eje entre la competencia de los individuos, el equipo y en consecuencia la organización.

En su estudio, Blázquez et al. (2018), diferencia habilidades cognitivas de habilidades no cognitivas. Las primeras se definen como habilidades conceptuales e intelectuales entre las que se encuentran la inteligencia, el conocimiento, el pensamiento analítico, las matemáticas y la lectura, entre otras. Por otro lado, las habilidades no cognitivas comprenden tanto aspectos relacionados con aptitudes específicas como las habilidades interpersonales, las habilidades de comunicación,

las habilidades sociales, el liderazgo, como rasgos de personalidad entre ellos la motivación, la perseverancia, el autocontrol y la autoconfianza. Las habilidades cognitivas se pueden medir mediante pruebas objetivas (CI y otras puntuaciones de pruebas de rendimiento estandarizadas), pero las habilidades no cognitivas son mucho más difíciles de medir y suelen analizarse mediante información auto declarada.

Inciarte y Canquiz (2008), plantean que las competencias no se enseñan, sino que se adquieren. Y esto es posible lograrlo cuando se resuelven problemas reales porque se logra que el individuo se haga consciente de lo que está aprendiendo y de la competencia que adquiere. Es determinante la vinculación entre saber y saber hacer. En ese sentido es una corresponsabilidad entre la universidad y el estudiante. Mientras que, Casanova (2018), afirma que un aspecto que caracteriza a las competencias es su adaptabilidad. Esto último implica la relación de las competencias con la capacidad de aprender, permitiendo que los conocimientos inherentes a una profesión se adapten a las diversas situaciones.

### **Factores que influyen en la empleabilidad**

La transición de universidad al empleo se ha vuelto más compleja y prolongada. Esta es una de las etapas de mayor importancia en la vida del egresado, implica el desarrollo de su proyecto de vida. Generalmente se asume con esperanza, pero en ocasiones estas son defraudadas, lo que pone en tela de juicio el peso del logro educacional, y pone en el tapete situaciones que merecen estudio como el hecho de conocer si la empleabilidad es cuestión de oportunidades, de los logros, de la astucia o de suerte del egresado (Mora et al., 2014).

### **Inherentes a la universidad**

Las IES son percibidas como proveedoras de la fuerza laboral para la industria, los gobiernos y los empleadores. Es por ello por lo que estas instituciones y la sociedad en general les asignan responsabilidades significativas a las universidades. Esto es más evidente en el entorno altamente competitivo de la era actual, en el que la mayoría de los empleadores prefieren contar con individuos dinámicos que tengan habilidades diversificadas y calificaciones académicas relacionadas (Igwe et al., 2022).

Blázquez et al. (2018), afirman que la responsabilidad de mejorar las habilidades, capacidades y empleabilidad de los graduados recae sobre los hombros de las universidades y el desempeño de las IES se puede medir en función del conocimiento que producen para la industria, refinando las habilidades de sus estudiantes y el desempeño laboral de sus graduados. Las IES deben concentrarse en mejorar las habilidades de los estudiantes, promover la flexibilidad e inculcar una actitud adaptativa que les permita obtener y mantener un empleo y desempeñarse eficientemente en la industria.

Por su lado, García-Álvarez et al. (2022), consideran que además de una formación integral, pedagógica y humanística, las IES son responsables de preparar a sus estudiantes para insertarse de manera efectiva en el mercado laboral. Esto implica la necesidad de adaptar los planes de estudio para que estén encaminados a la empleabilidad de los graduados, lo que contribuiría a formar futuros empleados altamente cualificados y empleables en un mercado laboral dinámico y cambiante.

La universidad, según Teichler (2019), cumple una función como preparadora porque alimenta las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales que se requieren para afrontar las tareas del trabajo. Pero también se ha convertido en una institución que permite adquirir cierto estatus, ya que puede permitir o impedir el acceso a ocupaciones privilegiadas, con mejores remuneraciones y mayor estatus socioeconómico.

En el contexto actual las IES se ven obligadas a añadir otras competencias que vayan más allá del conocimiento cognitivo que conforma los planes de estudio, y como una vía para garantizar un mejor rendimiento en el trabajo, incorporan otras visiones de las competencias que complementen los aspectos cognoscitivos, entre ellos los aspectos relacionados con los procedimientos que requiere la profesión y las actitudes necesarias para encarar el ejercicio profesional (Orellana, 2018).

Las universidades tienen un papel fundamental en el conocimiento y desarrollo de competencias, ya que ello permite a los jóvenes graduados ser proactivos en la adaptación al trabajo y a las circunstancias personales y sociales que éste conlleva (Santos Rego, 2014). Los currículos basados en competencias en las IES ayudan a los graduados a identificar oportunidades profesionales, a optimizar los recursos personales para encontrar o conseguir el trabajo que desean y a actuar en diversas situaciones en las que se busca un objetivo común (Bridgstock y Jackson, 2019).

## **Inherentes al egresado**

Es un hecho que la sociedad en general espera que las universidades proporcionen empleabilidad, sin embargo, es importante entender cómo apoyar a los estudiantes de educación superior para que exploren, desarrollen, integren y persigan sus intereses académicos y profesionales. En este marco de referencia, la responsabilidad de promover el desarrollo de intereses de los estudiantes queda fuera de las competencias de la universidad y el graduado debe asumir su rol en este proceso (Quinlan & Renninger, 2022).

Al respecto, Gallup (2019), en uno de sus informes reveló que los graduados que experimentaron un sentido de propósito en su trabajo tenían más probabilidades de alinear su trabajo con sus intereses, valores y fortalezas; reflexionar sobre esas cualidades en sí mismos; haber realizado una pasantía o práctica profesional; ser alentados a perseguir sus metas mientras también se les daban expectativas realistas relacionadas con el empleo; y participar en un programa o clase que los ayudó a pensar en buscar un trabajo significativo. Entonces, más allá del papel que deben jugar las IES, el graduado también es desafiado a prepararse para la empleabilidad.

Cabe mencionar, que Aliu y Aigbavboa (2021), se refieren a tres dimensiones indispensables para un modelo de empleabilidad: identidad profesional, adaptabilidad personal y capital humano. Estas se relacionan con la voluntad y las capacidades de las personas para responder a los requisitos en constante cambio de la industria. La empleabilidad así concebida da un peso a la toma de decisiones profesionales correctas, que pueden fomentar el desarrollo de rasgos y habilidades personales como (disposiciones, confianza en uno mismo y aprendizaje permanente) que en última instancia conducen a la adquisición de un trabajo y la satisfacción. Además, los constructos peculiares de la dimensión de adaptabilidad personal incluyen la voluntad de aprender, el autocontrol y el optimismo.

Tholen et al. (2016), menciona que existen factores individuales que influyen en la empleabilidad. Estos serían las habilidades, los conocimientos y los atributos, así como otros aspectos conectados con el graduado individual, por ejemplo:

- a) Características demográficas como edad, género, grupo étnico.
- b) Habilidades, conocimientos y competencias, incluyendo habilidades, conocimientos y competencias relacionadas con la materia y transferibles.

- c) Salud y bienestar.
- d) Empleabilidad subjetiva y autoeficacia (en referencia a la propia percepción de los graduados de sus habilidades y conocimientos).
- e) Experiencias laborales previas, adaptabilidad y movilidad.

Por su parte, Tomlinson (2017), agrega que las circunstancias individuales también influyen en la empleabilidad. Con esto se refiere a las situaciones que rodean a los graduados que impactan directamente en sus posibilidades de encontrar, mantener y progresar en un trabajo. Ejemplos de estas serían las responsabilidades de cuidado tanto de niños como de adultos dependientes; la cultura laboral, por ejemplo, oferta de capacitación por parte de empleadores de graduados; capital financiero, social y cultural del graduado; factores regionales (en términos de disponibilidad de vivienda y transporte); redes con empleadores potenciales, disponibilidad de referencias.

En el contexto actual Ladeira et al. (2019), reconocen la importancia del término adaptabilidad profesional para favorecer la empleabilidad de los egresados. Este denota la disposición y los recursos de un individuo para afrontar las tareas actuales e inminentes de desarrollo profesional, así como las transiciones ocupacionales. Esta se desarrolla a través de la interacción entre el mundo interno y externo, por lo tanto, las condiciones culturales y del contexto influyen significativamente en su mejora.

Al respecto, se habla de tres características importantes dentro del ámbito de la adaptabilidad profesional: el primero es que esta depende del contexto; en segundo lugar, se manifiesta de diferentes maneras en diferentes individuos; por último, está presente en las distintas fases del desarrollo profesional y no sólo en los momentos de transición. Desde el punto de vista teórico, existe consenso en que la adaptabilidad profesional es un recurso psicosocial fundamental para enfrentar los desafíos contemporáneos en la construcción de carrera (McMahon et al., 2012).

### **Papel de la relación universidad - empleadores en la empleabilidad**

La literatura sobre empleabilidad se refiere en muchos casos a diferentes situaciones que se presentan en la dinámica universidad – empleadores. Específicamente se habla de problemas de comunicación, de gestión y la divergencia

entre los objetivos de una y otra institución. No obstante, existe un mecanismo de vinculación entre ellas que es el que más prevalece, y este es el de las prácticas profesionales, también llamadas pasantías e incluso internado (Ishengoma y Vaaland, 2016).

De hecho, se sugiere que las prácticas profesionales son un mecanismo válido para facilitar la vinculación de los graduados de las IES con las empresas o instituciones empleadoras, lo cual produce un doble beneficio tanto para las empresas como para los graduados. Esto se debe a que las pasantías facilitan la adquisición de experiencia laboral para el graduado, y para la empresa, ese recurso humano no tiene una implicación en términos de responsabilidad laboral (Orazbayeva et al., 2019).

Además, en la medida que el grado de satisfacción de las empresas con los graduados aumente, ya sea en la percepción general o en las competencias evaluadas, se produce una retroalimentación inmediata para la universidad lo que estimula la profundización de la necesidad de que las IES formen un talento humano adecuado a las necesidades del mercado laboral y de los empleadores (Abbas y Sagsan, 2020).

Desde el punto de vista teórico, se percibe que un mayor capital social entre las IES y los empleadores favorece el empleo de los graduados. Este enfoque indica que el capital social creado en el establecimiento de la cooperación activa, tanto en profundidad como en amplitud, entre estos dos actores se convierte en un motor para el empleo. También existe un efecto positivo de la colaboración entre IES y empresas en los estudiantes universitarios para la adquisición de competencias y habilidades, lo que facilita su reclutamiento (Arranz et al., 2022).

Propuestas que surgen para mejorar la empleabilidad a partir de la relación entre la universidad y los empleadores incluyen la conformación de observatorios empresariales donde se haga seguimiento a las empresas de la zona donde está ubicada la IES. Esto permitiría saber cuáles son sus demandas, cuáles son los perfiles profesionales que contratan, así como sus tendencias de futuras de contratación. A esto puede sumarse la implementación de ferias de empleo donde los empleadores den a conocer su empresa; e incluso promover entrevistas en la propia IES por parte de las empresas (Caballero et al., 2014).

## **Empleabilidad y calidad de la universidad**

Los autores Harvey y Knight (1996), en su momento, propusieron cinco enfoques para entender la calidad dentro del sector de la educación universitaria. Estos enfoques fueron en primer término la calidad entendida como algo excepcional, vinculada con la excelencia y la noción tradicional de calidad donde es necesario comprobar el cumplimiento de estándares prediseñados. Un segundo enfoque sería el de la calidad entendida como perfección o consistencia, aquí no hay cabida para los defectos y se promueve una cultura basada en la calidad.

Otro enfoque, el cual comparten los autores de este trabajo es el de la calidad como idoneidad para el propósito. Aquí se establece un propósito que se basa en una misión (¿qué quiere lograr la universidad?) y en una descripción del egresado con características específicas de competencias y habilidades (¿qué tipo de profesional quiere formar?). En esta forma de entender la calidad hay un compromiso con la calidad y con la satisfacción del egresado. Los últimos dos enfoques son la calidad como relación calidad-precio donde se establecen unos indicadores de rendimiento y la calidad como transformación, en el que se establecen metas como mejorar al participante, generar valor añadido y fomentar el empoderamiento del egresado para que sea más empleable (Harvey y Knight, 1996).

Según Støren y Aamodt (2010), existe una íntima relación entre la empleabilidad y la calidad, de hecho la empleabilidad tiende a ser entendida como un indicador de calidad. Por ello, la empleabilidad es una herramienta de utilidad porque en la medida que los graduados sean empleables, esto significaría que el programa de estudio está diseñado para satisfacer las necesidades del mundo del trabajo.

Cabe destacar, que el anterior planteamiento sería palpable en un mundo ideal. Actualmente puede hablarse de una brecha entre la educación universitaria y el mercado laboral (Hou et al., 2021). Como consecuencia de ello, la empleabilidad ha pasado a ser parte de los criterios en las clasificaciones y los sistemas de garantía de calidad externa para evaluar la rendición de cuentas de las IES y estas lo han incorporado dentro de sus políticas institucionales.

Es innegable el actual auge e influencia de los rankings mundiales de clasificación de universidades (RMCU). Esto se deriva del éxito del Academic Ranking of World Universities (ARWU), creado y lanzado por la Universidad Jiao Tong de Shanghái en 2003. El ARWU está financiado por el gobierno chino y fue diseñado originalmente

como una herramienta de monitoreo y evaluación comparativa para la mejora de las universidades chinas (Aviso et al., 2021).

En el 2004 surgió un RMCU de propiedad privada y financiación comercial, conocido como Times Higher Education-Quacquarelli Symonds (THE-QS) World University Rankings (WUR). Esta iniciativa fue una colaboración entre dos empresas británicas: Times Higher Education (THE), que se dedica a la publicación de revistas, y Quacquarelli Symonds (QS), que se dedica al análisis de instituciones de educación superior de todo el mundo. Este se convirtió en el de mayor influencia a nivel mundial (Pavel, 2015).

Es importante decir que en THE - QS existe un indicador que se relaciona directamente con la empleabilidad, y se denomina reputación ante los empleadores. Por medio de una encuesta se consulta a un gran número de empleadores que identifiquen las universidades que perciben como productoras de mejores graduados. El índice de reputación de los empleadores tiene una ponderación del 20% en este ranking (Aviso et al., 2021).

### **Estrategias para mejorar la empleabilidad**

Los autores Caballero et al. (2014), proponen una serie de iniciativas que puestas en práctica por las IES pueden favorecer a la empleabilidad de los egresados. Entre todas las propuestas, las más interesantes pudieran ser la creación de un observatorio de empleabilidad que haga seguimiento a los graduados, tanto de los insertados en el mercado laboral en aspectos como haber conseguido trabajo, si este trabajo es afín o no a la carrera y cuánto tiempo tardó en conseguirlo, además de conocer las cifras de desempleo entre los egresados de la IES. También recomiendan convenios con empresas, cámaras de comercio, asociaciones gremiales e instituciones gubernamentales o cualquier institución que genere empleo para promover la creación de bolsas de trabajo que permitan orientar a los graduados sobre ofertas de trabajo.

Por otro lado, se piensa que otros elementos indispensables para la empleabilidad serían el conocimiento de idiomas, específicamente el inglés, por lo que es importante que los programas incluyan cursos de idiomas y programas de formación complementaria en lengua extranjera. Así mismo, resulta conveniente para este mismo fin que se prepare a los estudiantes para que sepan realizar

actividades, como gestionar reuniones (presenciales o virtuales) y redactar informes (Caballero et al., 2014).

En el mismo orden de ideas, Behle (2020), suscribe el hecho de que las asignaturas dentro del currículo estén orientadas al desarrollo de competencias y habilidades que satisfagan el mercado laboral. En ese sentido, se requiere que las IES no solo se enfoquen en las habilidades deseables para el ejercicio profesional específico, sino que promuevan el aprendizaje de habilidades transversales para la vida y para el trabajo. Promover desde el pregrado el trabajo en equipo, la puntualidad, la proactividad es indispensable porque a pesar de que eso no es un aspecto dentro de una asignatura, son habilidades necesarias para el mundo del trabajo.

Otro aspecto que puede favorecer la empleabilidad de los graduados es el aprendizaje empresarial ya que puede promover en ellos el deseo de convertirse en autónomos y crear nuevas empresas. Entonces las iniciativas de las IES para ayudar en estos casos pueden centrarse en asesoría legal u orientación para conseguir financiamiento, estrategias de creación y crecimiento de empresas, trabajo en equipo y la capacidad de demostrar iniciativa y pensamiento original, autodisciplina para comenzar tareas y completarlas dentro del plazo establecido (Nabi et al., 2018).

Cabe mencionar, que Clements y Kamau (2018), plantean la importancia de la orientación profesional por parte de las IES y apoyo en la búsqueda de empleo. Esto significa que las IES ayuden a los estudiantes, durante su proceso de formación y aun después de egresar, a obtener claridad ocupacional y conciencia de su carrera; a aumentar su conocimiento sobre las habilidades relacionadas con la carrera; por medio de la capacitación para la búsqueda de empleo y las entrevistas; facilitando contactos con empleadores potenciales y dirigiendo las intervenciones para abordar problemas educativos específicos, como el cierre de las brechas de logros para los estudiantes subrepresentados.

Una iniciativa adicional tiene que ver con la promoción de pasantías, visitas a lugares de trabajo y prácticas profesionales que fomenten un acercamiento al ejercicio de la profesión. Este tipo de experiencias laborales tienen como objetivo eliminar las barreras contextuales entre el aprendizaje universitario formal y el lugar de trabajo. Además, se proporciona a los estudiantes una visión realista de la vida laboral y sus requisitos. El impacto de la experiencia laboral se modera por la

oportunidad que tienen los estudiantes de practicar las habilidades y conocimientos ya adquiridos, la duración y la oportunidad de establecer contactos (Behle, 2020).

Esto último es sumamente importante y promover ese tipo de experiencias como parte formal del plan de estudios, pero también brindando la oportunidad de que los empleadores oferten plazas remuneradas o no que permitan perfeccionar las competencias. Incluso pudiera establecerse un conteo de horas trabajadas que permita a los empleadores comparar egresados con mayor número de horas como egresados con mayores capacidades de empleabilidad.

### **Conclusiones**

La empleabilidad es un concepto multidimensional que muchas veces se simplifica y se relaciona solo con el empleo entendido como que un egresado tenga un trabajo relacionado con su profesión o no lo tenga. No obstante, es importante diferenciar el estado ocupacional, es decir, tener un empleo, de las herramientas y la preparación para obtener un empleo lo que sería propiamente la empleabilidad.

La multidimensionalidad de la empleabilidad también se explica por los diversos actores que intervienen en ella. Por un lado, la universidad tiene la responsabilidad de formar egresados capaces de resolver los problemas de la profesión para la cual se formaron, pero también debe estimular en los graduados competencias para la empleabilidad. En este sentido, los graduados también tienen su papel en la empleabilidad ya que deben prepararse para un mercado laboral competitivo con oportunidades de empleo limitadas y por eso deben ser adaptables a los cambios. Por último, los empleadores también intervienen en el proceso y deben comunicar a las instituciones de educación superior sus necesidades para que los planes de estudio se adapten a dichas necesidades.

En definitiva, se requiere un trabajo conjunto en el que cada actor involucrado desempeñe el papel que le corresponde desde una perspectiva ganar – ganar donde todos puedan cumplir con sus expectativas y esto redunde el bienestar de la sociedad.

## Referencias

- Abbas, J. & Sagsan, M. (2020). Identification of key employability attributes and evaluation of university graduates' performance. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3), 449–466. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0075>
- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F. & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education-A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/SU12155900>
- Aliu, J. & Aigbavboa, C. O. (2021). Structural determinants of graduate employability: impact of university and industry collaborations. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 19(5), 1080–1100. <https://doi.org/10.1108/JEDT-05-2020-0189>
- Arranz, N., Arroyabe, M. F., Sena, V., Arranz, C. F. A. & Fernandez de Arroyabe, J. C. (2022). University-enterprise cooperation for the employability of higher education graduates: a social capital approach. *Studies in Higher Education*, 47(5), 990–999. <https://doi.org/10.1080/03075079.2022.2055323>
- Aviso, K. B., Demeterio, F. P. A., Janairo, J. I. B., Lucas, R. I. G., Promentilla, M. A. B., Tan, R. R. & Yu, D. E. C. (2021). What university attributes predict for graduate employability? *Cleaner Engineering and Technology*, 2, 100069. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.clet.2021.100069>
- Behle, H. (2020). Students' and graduates' employability. A framework to classify and measure employability gain. *Policy Reviews in Higher Education*, 4(1), 105–130. <https://doi.org/10.1080/23322969.2020.1712662>
- Blázquez, M., Herrarte, A. & Llorente-Heras, R. (2018). Competencies, occupational status, and earnings among European university graduates. *Economics of Education Review*, 62, 16–34. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2017.10.006>
- Bridgstock, R. (2020). *Graduate employability 2.0: enhancing the connectedness of learners, programs and higher education institutions (First)*. Department of Education, Skills and Employment Canberra.
- Bridgstock, R. & Jackson, D. (2019). Strategic institutional approaches to graduate employability: navigating meanings, measurements and what really matters.

- Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(5), 468–484.  
<https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1646378>
- Caballero, G., López-Miguens, M. J. & Lampón, J. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 146(1), 23–45.  
<https://doi.org/10.54777/cis/reis.146.23>
- Casanova, I. (2018). Conexión de la estructura curricular desde la transversalidad. En M. Paredes, I.; Casanova, I.; Naranjo (Ed.), *Formación integral, enfoque por competencias y transversalidad curricular en la educación superior* (Primera, pp. 71–124). Universidad Técnica del Norte.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Clements, A. J. & Kamau, C. (2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model. *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279–2293.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1326022>
- de Blaquièrre, G., Nolan, J. E. & Wray, K. (2019). Joining up the dots: Telling the story of skills. How can students in Higher Education be supported to better understand and articulate their employability? *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(2 SE-JOURNAL PAPERS), 15–35.  
<https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no2art699>
- Fahnert, B. (2015). On your marks, get set, go!-lessons from the UK in enhancing employability of graduates and postgraduates. *FEMS Microbiology Letters*, 362(19). <https://doi.org/10.1093/femsle/fnv150>
- Fleury, A. & Fleury, M. T. L. (2000). *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça* (Primera). Editora Atlas.
- Formichella, M. & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*, 47, 79–91.
- Forrier, A., De Cuyper, N. & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511–523.  
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>

- Gallup. (2019). *Forging pathways to meaningful work: the role of higher education*. <https://www.gallup.com/education/248222/gallup-bates-purposeful-work-2019.aspx>
- Gamboa, J. P., Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Inst. Valenciano de Investigaciones Económicas. <https://web2011.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- García-Álvarez, J., Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A. & Priegue Caamaño, D. (2022). Transversal competencies for employability in university graduates: A systematic review from the employers' perspective. *Education Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/educsci12030204>
- García-Blanco, M. & Cárdenas Sempértegui, E. B. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 21(2), 323–347. <https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>
- Harvey, L. & Knight, P. (1996). *Transforming higher education (First)*. Society for Research in Higher Education and the Open University Press.
- Hou, A. Y. C., Hill, C., Justiniano, D., Yang, C. & Gong, Q. (2021). Relationship between 'employability' and 'higher education' from global ranker and accreditor's perspectives—does a gap exist between institutional policy making and implementation in Taiwan higher education? *Journal of Education and Work*, 34(3), 292–312. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1922619>
- Igwe, P. A., Lock, D. & Rugara, D. G. (2022). What factors determine the development of employability skills in Nigerian higher education? *Innovations in Education and Teaching International*, 59(3), 337–348. <https://doi.org/10.1080/14703297.2020.1850319>
- Inciarte, A. & Canquiz, L. (2008). *Formación integral desde el enfoque por competencias* (Primera). Ediciones del Vice Rectorado Académico. Universidad del Zulia.
- Ishengoma, E. & Vaaland, T. I. (2016). Can university-industry linkages stimulate student employability? *Education+ training*, 58(1), 18–44. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2014-0137>
- Jackson, D. & Bridgstock, R. (2021). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-

- curricular learning and paid work. *Higher Education*, 81(4), 723–739. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>
- Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C. de, Melo-Silva, L. L. & Taveira, M. do C. (2019). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: mediação das respostas adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583–595. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Laranjeiro, A. C., Suleman, F. & Botelho, M. do C. (2020). A empregabilidade dos graduados: competências procuradas nos anúncios de emprego. *Sociologia, problemas e práticas*, 93, 49–69. <https://doi.org/10.7458/SPP20209312055>
- Maciel, J. D. (2011). Competências para a empregabilidade nas organizações. *Rev Acad Eletr Sumaré [internet]*, 6(2). [https://sumare.edu.br/Arquivos/1/raes/06/raesed06\\_artigo10.pdf](https://sumare.edu.br/Arquivos/1/raes/06/raesed06_artigo10.pdf)
- Matherly, C. A. & Tillman, M. J. (2015). Higher education and the employability agenda. En J. Huisman, H. de Boer, D. D. Dill, & M. Souto-Otero (Eds.), *The Palgrave International handbook of higher education policy and governance* (pp. 281–299). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1007/978-1-137-45617-5\\_16](https://doi.org/10.1007/978-1-137-45617-5_16)
- McMahon, M., Watson, M. & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 762–768. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.016>
- Miller, K. K., St Jorre, T. J. de, West, J. M. & Johnson, E. D. (2020). The potential of digital credentials to engage students with capabilities of importance to scholars and citizens. *Active Learning in Higher Education*, 21(1), 11–22. <https://doi.org/10.1177/1469787417742021>
- Mora, J.-G., Schomburg, H. & Teichler, U. (2014). *Empleo y trabajo de los graduados universitarios: conclusiones de diferentes estudios*. Empleo y trabajo de los graduados universitarios, 1–286. <https://hdl.handle.net/2445/144097>
- Nabi, G., Walmsley, A., Liñán, F., Akhtar, I. & Neame, C. (2018). Does entrepreneurship education in the first year of higher education develop entrepreneurial intentions? The role of learning and inspiration. *Studies in Higher Education*, 43(3), 452–467. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1177716>

- Orazbayeva, B., Plewa, C., Davey, T. & Muros, V. G. (2019). The future of university-business cooperation: research and practice priorities. *Journal of Engineering and Technology Management*, 54, 67–80. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2019.10.001>
- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la Educación*, 48, 273–291. <https://doi.org/10.31619/caledu.n48.477>
- Pavel, A.-P. (2015). Global university rankings - a comparative analysis. *Procedia Economics and Finance*, 26, 54–63. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00838-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00838-2)
- Quinlan, K. M. & Renninger, K. A. (2022). Rethinking employability: how students build on interest in a subject to plan a career. *Higher Education*, 84(4), 863–883. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00804-6>
- Santos Rego, M. Á. (2014). Purposes of the university and employability challenges in higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 16–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.014>
- Støren, L. A. & Aamodt, P. O. (2010). The quality of higher education and employability of graduates. *Quality in Higher Education*, 16(3), 297–313. <https://doi.org/10.1080/13538322.2010.506726>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67–84. <https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>
- Suárez Lantarón, M. B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 25(2), 90–110. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338232663007.pdf>
- Teichler, U. (2019). *Higher education and the world of work: conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings* (Second, Vol. 16). Brill.
- Thieme, C. (2007). El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas: un estudio empírico. *Oikos: Revista de la escuela de administración y economía*, 11(24), 47–72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2949920>

- Tholen, G., Relly, S. J., Warhurst, C. & Commander, J. (2016). Higher education, graduate skills and the skills of graduates: the case of graduates as residential sales estate agents. *British Educational Research Journal*, 42(3), 508–523. <https://doi.org/10.1002/berj.3222>
- Tight, M. (2023). Employability: a core role of higher education? *Research in Post-Compulsory Education*, 28(4), 551–571. <https://doi.org/10.1080/13596748.2023.2253649>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher education policy*, 25, 407–431.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Tomlinson, M. & Holmes, L. (Eds.). (2017). *Graduate employability in context*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841–856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>

## CAPÍTULO III

### Empleabilidad del odontólogo egresado de la Uleam

**María Teresa Restrepo Escudero**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-6011-5999>  
[maría.restrepo@uleam.edu.ec](mailto:maría.restrepo@uleam.edu.ec)

**Sandra Sandoval Pedauga**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-6637-2902>  
[sandra.sandoval@uleam.edu.ec](mailto:sandra.sandoval@uleam.edu.ec)

**Tomás Enrique Quintero De La Hoz**

Instituto de Postgrado e Investigación en Ciencias de la Salud.  
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0003-1803-7154>  
[quinterodelahoz@gmail.com](mailto:quinterodelahoz@gmail.com)

#### Resumen

Los egresados son el producto final de los esfuerzos educativos de la Institución de Educación Superior (IES) que los formó. La manera en que estos se insertan en el mercado de trabajo es un aspecto que estudian las universidades para analizar el impacto de la formación brindada. El objetivo fue determinar la situación de empleabilidad de los graduados de la carrera de Odontología de los años 2018 y 2019. La investigación fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental, transversal, de campo. La muestra quedó conformada por 99 graduados. Los datos fueron recogidos de manera virtual a través de la encuesta situada en página web de Seguimiento a graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se utilizaron diversas secciones de la encuesta de empleabilidad que se aplica a los egresados de la Carrera de Odontología, sobre todo las que tienen que ver con el estatus laboral, las acciones de la institución para mejorar la inserción laboral y el desarrollo de competencias durante la carrera. Alrededor del 40 % de los egresados de la carrera de Odontología de la ULEAM tardó siete meses o más en conseguir un empleo, mientras que un 30% sigue desempleado. Un 57% tiene un cargo de odontólogo general y la mitad de los egresados trabaja en el sector privado. La acción más importante que pudiera tomar la carrera es la de potenciar las practicas

preprofesionales de los estudiantes. Además de ello, hubo cuatro competencias en las que los graduados señalaron haber obtenido un grado de desarrollo Muy Alto.

Palabras clave: empleabilidad, instituciones de educación superior, seguimiento a graduados, odontología, competencias profesionales.

### **Abstract**

Graduates are the final product of the educational efforts of the IES that trained them. The way in which these are inserted into the labor market is an aspect that universities study to analyze the impact of the training provided. The objective was to determine the employability situation of the graduates of the Dentistry career in the years 2018 and 2019. The research was descriptive with a non-experimental, transversal, field design. The sample comprised 99 graduates. The data were collected virtually through a survey on the Follow-up website for graduates of the Eloy Alfaro Lay University of Manabí. Various sections of the employability survey that is applied to graduates of the Dentistry Career were used, especially those that have to do with employment status, the institution's actions to improve job placement, and the development of skills during training. career. Approximately 40% of ULEAM Dentistry graduates took seven months or more to find a job, while 30% remain unemployed. 57% have a position as general dentist, and half of the graduates work in the private sector. The most important action that the program could take is to enhance students' pre-professional practices. In addition, there were four competencies in which the graduates indicated that they had obtained a very high degree of development.

Keywords: employability, higher education institutions, graduate monitoring, dentistry, professional skills.

### **Introducción**

La transición que vive el recién egresado de la universidad cuando pasa al campo laboral es un proceso desafiante. La preocupación por este momento es algo común en estudiantes y egresados. Se nota una especie de ansiedad por tener que asumir las responsabilidades asignadas a los profesionales y las nuevas demandas de actitudes y habilidades sin supervisión docente (Silva et al., 2022).

Los egresados son el producto final de los esfuerzos educativos de la Institución de Educación Superior (IES) que los formó. Normalmente, la manera en que estos se insertan en el mercado de trabajo y el desempeño profesional que alcanzan son aspectos que estudian las universidades para analizar el impacto de la formación brindada. La evolución de los graduados ayuda a diagnosticar el perfil ocupacional, los salarios, el tiempo de obtención del primer empleo, el nivel de satisfacción con la formación que recibieron, así como la implementación en su trabajo de los conocimientos adquiridos durante su paso por la universidad (Hernández et al., 2012).

La capacidad para obtener un empleo se denomina empleabilidad según García-Blanco y Cárdenas Sempértegui (2018). Esta implica el desarrollo de competencias que le permitan a los egresados integrarse al mercado laboral y permanecer en él el mayor tiempo posible, mejorando incluso de empleo durante el tiempo que permanezca activo.

Ahora bien, las IES, según lo referido por Morueta et al. (2015), como parte de su evaluación han implementado estudios para el seguimiento de sus egresados lo cual brinda una retroalimentación tanto de los propios egresados como de los empleadores. Esto ayuda a la planificación que realizan las universidades porque permite obtener indicadores sobre la empleabilidad de los egresados, la pertinencia de las carreras, los planes de estudio y la política curricular de las universidades.

Tal como lo expone Maciel (2011), un elemento clave de la empleabilidad es el desarrollo de competencias individuales. Estas son patrones de conexión y armonización entre conocimientos, habilidades y actitudes que, si se encuentran en un estado avanzado de aprendizaje, proporcionan al individuo y a la organización de la que forman parte, mayores atributos para competir en el mercado en el que participan. Por tanto, con el uso adecuado de las habilidades profesionales, habría menos estrés por parte del individuo y las tareas se realizarían con mayor fluidez y satisfacción personal.

Una investigación en Brasil caracterizó el perfil del odontólogo en términos demográficos y de inserción laboral. Hace mención que ha habido una progresiva feminización del trabajo, es decir, hay más mujeres dentro de la profesión odontológica que en otros tiempos, con predominio de profesionales jóvenes, de hasta 30 años, con altísima concentración urbana, trabajando como odontólogos

generales y/o especialistas en sus consultorios particulares, siendo que la mayoría tienen la autopercepción de que son profesionales independientes (Moysés, 2004).

En Ecuador, las competencias que deben desarrollar las universidades en sus odontólogos están contenidas en el Borrador del perfil profesional del odontólogo (Ministerio de Salud Pública, 2017), desarrollado en conjunto por varias instituciones entre las que se mencionan el Ministerio de Salud Pública (MSP), el Consejo de Educación Superior (CES), las IES que ofertan la Carrera de Odontología y el gremio odontológico. Es decir, confluyen las organizaciones encargadas de la formación del talento humano en odontología, el principal empleador de odontólogos a nivel nacional y el ente de supervisión de la educación superior en el país.

Cabe mencionar que en tiempos recientes ha aumentado la percepción de la odontología como una carrera con el desafío de formar profesionales con una visión más amplia a la tradicional, comprometidos con el propósito de su práctica, capaces de contribuir a mejorar la salud de la población, ya sea a través de la atención pública o privada. Esta visión reafirma la importancia de establecer políticas y programas públicos en todos los niveles de gobierno, con el objetivo de lograr la salud bucal (Cascaes et al., 2018).

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí es una IES comprometida con el desarrollo de talento humano de calidad, y su carrera de Odontología continuamente está alimentando el mercado laboral de la profesión con nuevos egresados. Visto este panorama, la presente investigación tiene el propósito de determinar la situación de empleabilidad de los graduados de la carrera de Odontología de los años 2018 y 2019.

### ***Estado del arte sobre empleabilidad en odontología***

#### **Estudios realizados en la región de Australia y Nueva Zelanda**

Manakil et al. (2015), desarrollaron un estudio titulado Preparación y habilidades de gestión de la práctica de estudiantes de odontología graduados que ingresan a la fuerza laboral, siendo su objetivo explorar la preparación general de los estudiantes universitarios para integrarse a la práctica profesional. Se analizaron las trayectorias profesionales, las preferencias de aprendizaje, el conocimiento general

y la confianza entre los odontólogos graduados a la hora de integrar y administrar una práctica dental al graduarse.

Participaron en el estudio 69 egresados, los cuales indicaron un alto nivel de confianza en sus habilidades y capacidad para trabajar en equipo en una práctica o en colaboración con otros colegas y especialistas, pero expresaron algunas reservas sobre sus habilidades de gestión de la práctica. Los desafíos para conseguir un empleo y las presiones para pagar las deudas educativas se encuentran entre las razones por las que los graduados prefieren un trabajo remunerado inmediatamente después de graduarse, independientemente de la región donde se obtenga (Manakil et al., 2015).

Los graduados también indicaron que un aumento en la capacitación especializada podría mejorar la empleabilidad. Se destaca, además, que el estudio exploró la percepción de los egresados sobre su confianza, sus conocimientos, preferencias de aprendizaje y habilidades de gestión de la práctica como un método para evaluar su preparación para ejercer al graduarse. Todo lo cual proporciona una línea base para la estructuración del plan de estudios para preparar a los graduados para ingresar al competitivo mercado laboral odontológico (Manakil et al., 2015).

Dentro de la misma área geográfica, Friedlander et al. (2024), publicaron una investigación cuyo título es Preparación y competencia de los graduados de Nueva Zelanda para la práctica dental general: percepciones de la fuerza laboral. Fue un estudio de métodos mixtos que exploró las percepciones de los odontólogos que emplean o trabajan con nuevos graduados e identificó temas que reflejan la preparación de los graduados para la práctica independiente. Se realizó una encuesta en línea que utilizó una escala diferencial semántica y preguntas abiertas por medio de la cual se recopilaron opiniones y experiencias de la fuerza laboral. Se obtuvo una muestra representativa de la fuerza laboral con una tasa de respuesta del 35 %.

La mayoría de los odontólogos contratan a nuevos graduados para apoyar la profesión y/o las comunidades rurales. Percibieron que los graduados estaban bien preparados en la mayoría de las áreas, podían traducir la teoría a la práctica clínica y demostrar profesionalismo. Se informó que los graduados eran más fuertes en odontología básica, comunicación, ética y mantenimiento de registros, sin embargo, eran menos fuertes en planificación de tratamientos complejos, endodoncia de

molares, prótesis fija y exodoncia. La exposición clínica durante la formación odontológica se percibió como más limitada y se consideró importante la tutoría y la orientación en la transición a la práctica (Friedlander et al., 2024).

### **Estudios realizados en la región europea**

En los países europeos un estudio pionero para evaluar la inserción laboral de los odontólogos fue realizado en España y está contenido en el denominado Libro blanco publicado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2004). Se realizó una encuesta aplicada a una muestra de 268 egresados correspondientes a 11 Universidades (públicas y privadas).

Entre sus resultados destaca que el 69% de los egresados son de sexo femenino y el 71% ha realizado algún estudio de posgrado, aunque solo un 28% considera que estos estudios influyeron positivamente para encontrar un trabajo. Se destaca que para un 84% de los graduados es importante seguir formándose. Ahora bien, en relación con la inserción laboral, la media para encontrar su primer trabajo fue un período de 2,3 meses de haberse graduado, muy relacionado con sus estudios en el 97% de los casos, y generalmente (81%) trabajando por cuenta ajena. El 91% de los odontólogos recién graduados trabaja en el ámbito privado, en muchos casos en su propio consultorio particular (73%). Las razones más frecuentes relacionadas con la obtención del trabajo fueron “tener contactos personales”, en un tercio de los casos y “enviar personalmente el CV a la empresa”, otra tercera parte de los casos (32%) (ANECA, 2004).

Otro estudio en Europa fue desarrollado por Janulyte et al. (2014), y lleva el título de Características laborales actuales e intenciones profesionales de los odontólogos lituanos. En dicha investigación se exploró el perfil laboral actual y las intenciones profesionales futuras de los odontólogos generales y especialistas de Lituania. Se consultaron datos demográficos, diferentes aspectos relacionados con el empleo como tipo y ubicación de la práctica, horas de trabajo, falta percibida de pacientes e intenciones profesionales futuras como intención de emigrar, cambiar de profesión o el momento de la jubilación. La tasa de respuesta final fue del 68%.

La mayoría de los odontólogos trabajan a tiempo completo o parcial en el sector privado, más de un tercio de ellos son propietarios de una consulta privada o alquilan un sillón dental. Una minoría de odontólogos trabaja en el sector público. El

27% de los odontólogos generales y el 39% de los especialistas trabajan más de 40 horas por semana y ejercen en múltiples clínicas. Un tercio de los odontólogos generales (31%) y de los odontólogos especialistas (31%) afirmaron tener un número bajo de pacientes. El 69% de los odontólogos generales y 66% de los especialistas planea trabajar hasta después de la edad de jubilación. La emigración como opción para su carrera profesional está siendo considerada por el 11% de los odontólogos generales y el 8% de los odontólogos especialistas (Janulyte et al., 2014).

### **Estudios realizados en Asia**

En una investigación realizada en Filipinas Maderazo (2016), evaluó la pertinencia del plan de estudios de odontología, los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los egresados considerados relevantes para su empleo; se identificaron las características personales y profesionales y la inserción laboral de los egresados de odontología y los factores asociados a su empleo. Este estudio de seguimiento utilizó un diseño de investigación descriptivo.

Los hallazgos mostraron que la mayoría de los graduados en odontología encuestados están actualmente empleados, excepto uno cuya razón principal es una preocupación familiar y decidió no encontrar trabajo. La mayoría de los graduados tuvieron su primer trabajo como odontólogo asociado con la recomendación del departamento o de ex alumnos de la universidad y optaron por montar su propia práctica privada después de 6 meses. Salarios y beneficios gratificantes son la razón principal para permanecer en el trabajo. Se encontró que factores como el plan de estudios y la instrucción para las materias de educación general y profesionales, los servicios estudiantiles y la instrucción del profesorado, eran relevantes para satisfacer las demandas de la profesión dental de los graduados (Maderazo, 2016).

Una publicación titulada Mapeo de las trayectorias profesionales de los graduados en odontología en Hong Kong, Japón y China continental fue llevada a cabo por Jiang et al. (2022). El objetivo fue proporcionar a los odontólogos, especialmente a los recién graduados, una visión práctica sobre las diferentes trayectorias profesionales en Hong Kong (Región Administrativa Especial de China, RAE), Japón y China continental, y los factores que pueden influir en sus opciones

profesionales. Lo cual ayuda a los estudiantes de odontología a explorar posibilidades y prepararse para su desarrollo profesional después de graduarse.

Según el estudio, los graduados en odontología tienen una variedad de opciones de carreras profesionales. Después de graduarse, pueden unirse a la práctica dental privada, a servicios de atención dental gubernamentales u hospitalarios, a grupos de investigación, al mundo académico, a las empresas o a la industria. Con la globalización y los frecuentes intercambios internacionales, los graduados en odontología hoy en día pueden explorar carreras fuera de su país de origen. Sin embargo, los sistemas de educación dental y las oportunidades laborales varían ampliamente entre las diferentes regiones y países. La diversidad de acreditaciones en educación odontológica, los diferentes requisitos de licencia y la falta de competencias globales en atención odontológica a menudo limitan la globalización, el funcionamiento y la supervivencia de la práctica y la educación odontológica en todo el mundo. Los recién graduados en odontología tienen una experiencia mínima en la búsqueda de empleo y no están familiarizados con las posibles trayectorias profesionales (Jiang et al., 2022).

Por su parte, Ranjith et al. (2020), investigaron Las características laborales, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los odontólogos indios. En ella se exploran las causas y consecuencias del exceso de oferta de odontólogos totalmente calificados en la industria de la salud de la India, así como las crecientes tasas de desempleo, la urbanización de la práctica odontológica, el aumento de la competencia dentro de este campo laboral, la migración de los odontólogos a Medio Oriente y el intento de cambiar su carrera profesional.

Los resultados revelaron un efecto positivo del compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral y que hubo un efecto negativo de la presión laboral sobre la satisfacción laboral entre los odontólogos. También se observó que la satisfacción laboral y el nivel de satisfacción con los ingresos son los predictores de la intención de migración o de rotación de carrera (Ranjith et al., 2020).

Un estudio desarrollado en Filipinas por Borbon y Amatus (2021), lleva el título de Empleabilidad de los graduados en odontología y tuvo como objetivo determinar la empleabilidad de los egresados de odontología del período 2013-2018. Profundizó en el perfil de colocación laboral de los encuestados en términos de situación laboral, naturaleza del empleo, ocupación actual, lugar de ocupación;

competencias, valores relacionados con el trabajo y factores relacionados con la escuela, como el plan de estudios y la instrucción, el personal docente y la instrucción, los servicios estudiantiles, la organización y administración, la extensión comunitaria, los vínculos y la investigación que influyen en su empleabilidad. Se utilizó un método descriptivo para evaluar la situación laboral de los graduados en odontología mediante un instrumento de encuesta.

Los resultados revelaron que la mayoría de los graduados trabajan como profesionales autónomos a nivel local. Las competencias generales más útiles que se aprenden en la universidad son la comunicación, el pensamiento crítico y las habilidades de relaciones humanas. Los factores más relevantes para la inserción laboral relacionados con la universidad en términos de currículo e instrucción se encontraron en las materias que tienen que ver con Odontología Restauradora y Prótesis. Que los profesores se comporten de manera digna y profesional es lo más relevante en términos de profesores e instrucción. Los servicios de biblioteca, los servicios de la oficina del decano de la universidad y los laboratorios son los servicios estudiantiles más relevantes (Borbon y Amatus, 2021).

Una publicación de Mohan y Ravindran (2020), lleva el título de Factores que afectan la "preparación para la práctica" entre los odontólogos recién graduados: un estudio transversal. Para el estudio se aplicó un instrumento de recolección tipo encuesta en una muestra de 400 odontólogos recién egresados. Las variables consideradas sobre la experiencia laboral de los graduados estaban asociadas con la preparación para la práctica. El 52% de los participantes informaron estar en la categoría de "baja preparación" y el 48% manifestó estar en la categoría de "alta preparación". Entre los de alta preparación, la distribución porcentual de odontólogos con trabajo fue de 53% y de los que estuvieron empleados en el pasado fue de 59%.

Otra investigación realizada en India lleva por título Habilidades prácticas de gestión de estudiantes graduados de odontología que ingresan a la fuerza laboral, la cual fue desarrollada por Satwik (2016). Los estudiantes indicaron un alto nivel de confianza en sus habilidades y capacidad para trabajar en equipo en una práctica o en colaboración con otros colegas y especialistas, pero expresaron algunas reservas sobre sus habilidades de gestión de la práctica. Además, un aumento en la

capacitación especializada y en asignaturas clínicas podrían mejorar la empleabilidad.

### **Estudios realizados en Norteamérica**

Un estudio en población norteamericana realizado por Gundavarapu et al. (2023), se propuso Explorar el impacto de las características del hogar, personales y laborales en la brecha de ingresos en odontología entre hombres y mujeres. Las odontólogas tenían menos probabilidades de ser blancas y nacidas en los Estados Unidos y más probabilidades de ser bilingües que los odontólogos. Estos últimos ganaban un 22% más que las odontólogas. Los odontólogos afroamericanos ganaron un 24% menos y los de otras razas no hispanas ganaron un 17% menos que los odontólogos blancos no hispanos.

Los resultados también evidenciaron que la brecha de ingresos entre sexos fue de más de 50 mil dólares; El 27,2% de esta brecha se explicó por características observables personales como raza, etnia, bilingüismo, y por el tipo de empleo (horas trabajadas y estado de empleado o propiedad) y del hogar (por ejemplo, ocupación y educación de la pareja o cónyuge). Se demostró que la fuerza laboral dental se está diversificando, pero persisten las disparidades raciales y de sexo en los ingresos (Gundavarapu et al., 2023).

### **Estudios realizados en Latinoamérica**

De Sousa et al. (2017), realizaron un estudio titulado Mercado laboral en Odontología: perspectivas de estudiantes graduados de universidades privadas en la ciudad de Belo Horizonte, Brasil. Su objetivo fue describir las perspectivas de los estudiantes de Odontología en relación con el mercado laboral y comparar sus expectativas, según las instituciones investigadas. Participaron 184 egresados de tres instituciones privadas de Belo Horizonte y para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado y autoadministrado.

El mercado fue considerado desfavorable por el 47%, pero este hecho no influyó en la satisfacción con la profesión elegida, ya que el 55% se mostró muy satisfecho con la carrera y el 85% volvería a elegirla. Las conclusiones de los investigadores son que, a pesar de la percepción de un mercado laboral saturado, la mayoría de los participantes estaban satisfechos con la profesión elegida. La mayoría de los

estudiantes querían trabajar de forma independiente, en una práctica privada, ubicada en los grandes centros urbanos, recibiendo salarios dentro de los estándares reales (De Sousa et al., 2017).

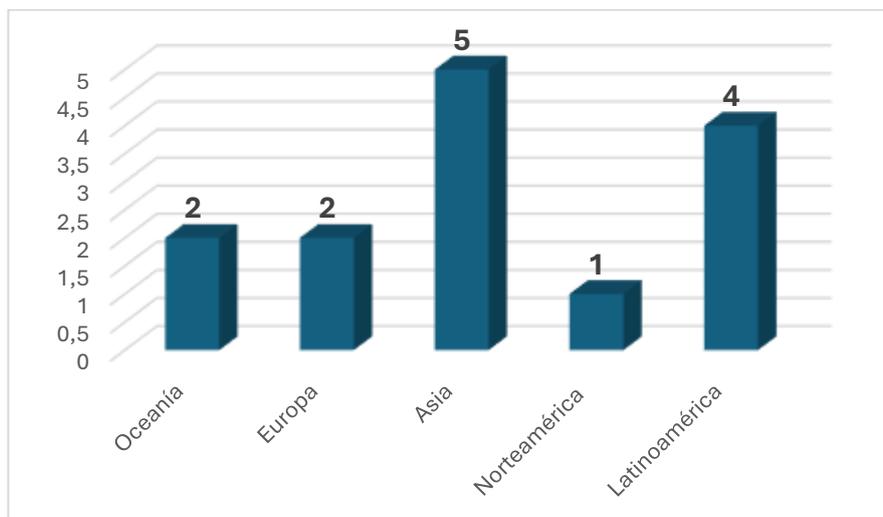
En Colombia, Franco et al. (2019), realizaron un estudio sobre la Empleabilidad de los graduados de programas de pregrado en odontología de la ciudad de Medellín-Colombia, 2017-2018, con el objetivo de describir los aspectos relacionados con la empleabilidad de los graduados de dos programas de pregrado en Odontología de Medellín. Hubo participación de 446 odontólogos egresados de dos Universidades de Medellín.

El 40% de los participantes está ejerciendo como odontólogo de empleado en alguna institución y el 45% ejerce como profesional independiente. Incluso se encontró que el 17% de los encuestados no ejerce la profesión. El salario promedio fue inferior a 1 500 000 pesos colombianos mensuales. El 33% de los odontólogos participantes tenía contrato por prestación de servicios, especialmente los egresados más recientes. Las conclusiones a la que llegaron los autores incluyen la existencia de formas de contratación precarias, deterioro del ingreso, ausencia de afiliación al sistema de seguridad social y dificultades para la inserción laboral, especialmente para los graduados más recientes (Franco et al., 2019).

Otro estudio realizado en el mismo país, lo desarrollaron Jaramillo Duarte et al. (2015), bajo el título Posicionamiento profesional y laboral de los egresados de la Universidad Santo Tomás, Facultad de Odontología. Se trató de un estudio transversal con una muestra de 2 654 egresados durante un período de 40 años. El 70% de los participantes realizó una especialización y un 20% ha realizado un diplomado. Un 55% de los egresados posee un empleo del cual dependen para su manutención y alrededor de un 30% tiene dos trabajos.

Del mismo modo, en Perú, Carrasco y Orejuela (2020), publicaron su trabajo de investigación titulado Empleabilidad de los egresados de Estomatología. La muestra fue de 245 odontólogos de 33 universidades peruanas. Cuatro de cada cinco egresados tenían trabajo, casi todos como odontólogos. Aunque, hubo algunos trabajando como auxiliares de odontología, técnicos de radiología, o desempeñando actividades no relacionadas con la profesión. El tiempo que tomó conseguir el primer empleo fue menor a un mes en el 41% de los graduados y fue a través de un contacto o de familiares y amigos en el 37% de los casos. Los egresados afirman

haber adquirido competencias para la empleabilidad durante el desarrollo de su carrera.



**Figura 1**

*Investigaciones sobre empleabilidad de odontólogos por región que se mencionan en el estudio.*

### **Temas explorados en las investigaciones sobre la empleabilidad de los odontólogos**

En las investigaciones tomadas en cuenta para el desarrollo de esta sección se tomaron en cuenta diferentes variables de estudio relacionadas con la empleabilidad. Por ejemplo en el estudio de la ANECA (2004), se estudió el tiempo en el que los egresados encontraron su primer trabajo, el deseo por seguir formándose con estudios de posgrado y si el trabajo encontrado fue en una institución pública o privada.

Cabe mencionar que en otro de los estudios incluidos se percibió a los graduados como preparados en la mayoría de las áreas, esto porque podían demostrar en la práctica clínica los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera. Incluso se encontró fortalezas en odontología básica, comunicación, ética y mantenimiento de registros. Esto no quiere decir que no se hayan encontrado debilidades específicamente en la planificación de tratamientos complejos, en endodoncia de molares, en prótesis fija y en la realización de exodoncias (Friedlander et al., 2024).

Un tema que se encontró en dos investigaciones fue el de la migración de odontólogos, o más bien, el deseo de ella. Esto lo documentó un estudio realizado en la India por Ranjith et al. (2020), que reporta que un porcentaje de los

participantes en su investigación manifestaron su deseo de migrar hacia el Medio Oriente y también la investigación realizada en Lituania por Janulyte et al. (2014).

En relación con los componentes del currículo se resalta el aporte de Borbon y Amatus (2021), quienes evidenciaron en las respuestas de sus participantes que las competencias generales más útiles que se aprenden en la universidad son la comunicación, el pensamiento crítico y las habilidades de relaciones humanas. Mientras que es fundamental para la inserción laboral, a nivel curricular, las materias que tienen que ver con Odontología Restauradora y Prótesis.

### ***Empleabilidad del odontólogo egresado de la ULEAM***

#### **Metodología empleada**

La investigación fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental, transversal, de campo. La población fue de 156 graduados en los períodos académicos 2018-1, 2018-2, 2019-1 y 2019-2 a los cuales se les envió la encuesta de Seguimiento a graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Sin embargo, la tasa global de respuesta fue de 63,5% y la muestra quedó conformada por 99 graduados.

Los datos fueron recogidos de manera virtual a través de la encuesta situada en página web de Seguimiento a graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí: <https://seguimientoagrados.uleam.edu.ec>. Se utilizaron diversas secciones de la encuesta de empleabilidad que se aplica a los egresados de la Carrera de Odontología, sobre todo las que tienen que ver con el estatus laboral, las acciones de la institución para mejorar la inserción laboral y el desarrollo de competencias durante la carrera.

Los datos se procesaron utilizando el software SPSS® versión 25, de la empresa IBM® Corp. (Chicago, IL., USA). Para su análisis se usó estadística descriptiva. La frecuencia y los porcentajes se presentan en tablas. También se utilizó medidas de tendencia central (media). A partir de esta medida se estableció una escala que definía el grado de desarrollo de las competencias de los graduados, la cual quedó de la siguiente manera: Muy alto, media del ítem de 4,5 a 5,0; Alto, media del ítem de 4,1 a 4,5; Medio, media del ítem de 3,2 a 4,0; Bajo, media del ítem de 1,0 a 3,1. Del mismo modo, se estableció una escala sobre las acciones que debe realizar la

institución para mejorar la inserción laboral tomando en cuenta también el valor de la media de las respuestas.

**Tabla 1**

*Tasa de respuesta de los egresados de la carrera de Odontología de la ULEAM según el año. Años 2018 y 2019*

Año de egreso	Población de graduados	Egresados que respondieron	Tasa de respuesta
2018	81	67	82,7
2019	75	32	42,7
Total	156	99	63,5

*Nota.* Elaboración propia (2024)

## Resultados

En relación con la realidad de la empleabilidad de los graduados de la Carrera de Odontología de la ULEAM en los años 2018 y 2019 el 42,4% tardó siete meses o más en conseguir un empleo, mientras que un 30% sigue desempleado. Hubo un 57,6% de los graduados que cuyo trabajo está totalmente relacionado con la carrera y un 58,6% tiene un trabajo dentro del ámbito de la salud. Además de ello, el 56,6% tiene un cargo de odontólogo general y la mitad de los egresados (49,5%) trabaja en el sector privado (Tabla 2).

La encuesta de empleabilidad también evalúa las acciones que puede tomar la institución para mejorar la inserción laboral de los graduados de la carrera. Según las respuestas de los estudiantes la acción más importante que pudiera tomar la carrera es la de potenciar las practicas preprofesionales de los estudiantes ya que la media de las respuestas fue de 4,40. En general, todas las acciones propuestas en el instrumento de recolección tuvieron un puntaje dentro de la categoría Alto, muchas de ellas con una media por encima de 4,20. No obstante, acciones como promoción de espacios de movilidad nacional e internacional, implementación de programas y proyectos de vinculación con la sociedad y educación continua, así como promover programas y proyectos de investigación durante la carrera también destacaron por encima del resto (Tabla 3).

**Tabla 2**

*Realidad de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Odontología de la ULEAM. Años 2018 y 2019*

<b>¿A los cuántos meses después de graduarse obtuvo su primer empleo?</b>	<b>n (99)</b>	<b>%</b>
≤ 6 meses	27	27,3
≥ 7 meses	42	42,4
No aplica	30	30,3
<b>Grado de relación de la ocupación con la carrera</b>	<b>n (99)</b>	<b>%</b>
Totalmente relacionado con la carrera	57	57,6
Poco o nada relacionado	7	7,1
No aplica	35	35,3
<b>Campo o área ocupacional en la que se desempeña</b>	<b>n (99)</b>	<b>%</b>
Salud	58	58,6
Educación	1	1
Empresa	6	6,1
Fundación	0	0
Otro / No aplica	34	34,3
<b>Ocupación o cargo que ocupa</b>	<b>n (99)</b>	<b>%</b>
Odontólogo general	56	56,6
Otro	1	1
No aplica	42	42,4
<b>Tipo de empleador para el que trabaja</b>	<b>n (99)</b>	<b>%</b>
Organismo público	10	10,1
Empresa privada	49	49,5
Otro	0	0
No aplica	40	40,4

*Nota. Fuente: Informe de empleabilidad de Graduados. Carrera de Odontología – ULEAM. 2018-2019*

**Tabla 3**

*Acciones de la institución para mejorar la inserción laboral de los graduados de la carrera de Odontología de la ULEAM. Años 2018 y 2019*

Acciones de la institución	TED		ED		Ni DA Ni ED		DA		TDA		$\bar{x}$	IL
	n	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Perfeccionamiento de la planta docente	3	3	1	1	10	10,1	42	42,4	43	43,4	4,22	A
Promoción de espacios de movilidad nacional e internacional para estudiantes y graduados	2	2	1	1	8	8,1	44	44,4	44	44,4	4,28	A
Implementación de programas y proyectos de vinculación con la sociedad y educación continua	2	2	2	2	8	8,1	43	43,4	44	44,4	4,26	A
Promover programas y proyectos de investigación durante la carrera	2	2	1	1	5	5,1	45	45,4	46	46,5	4,33	A
Potencializar las practicas preprofesionales de los estudiantes	3	3	1	1	4	4	36	36,4	55	55,5	4,40	A
Ajustar los contenidos de sus programas analíticos	1	1	3	3	8	8,1	53	53,5	34	34,3	4,17	A
Actualizar permanentemente la bolsa de empleo	1	1	3	3	8	8,1	44	44,4	43	43,4	4,26	A

$\bar{x}$ = Media aritmética  
 Acciones para mejorar la inserción laboral (IL)= Muy alto (MA); Alto (A); Medio (M); Bajo (B).

*Nota.* Fuente: Informe de empleabilidad de Graduados. Carrera de Odontología – ULEAM. 2018-2019

En relación con las competencias desarrolladas por los egresados durante sus estudios en la carrera, toda la información se encuentra en las Tablas 4 y 5. Hubo cuatro de ellas que obtuvieron un grado de desarrollo Muy Alto según la óptica de los graduados. Estas fueron la competencia dos relacionada con el conocimiento de las alteraciones estomatológicas, así como las manifestaciones bucales de enfermedades sistémicas a través de métodos experimentales, clínicos, estadísticos y epidemiológicos (4,52); la competencia tres, conocimiento de las estrategias para la educación y prevención de salud bucal y los principios de conservación tomando en cuenta las etapas del ciclo de vida y condiciones epidemiológicos del sector

intervenido para la promoción y educación de la salud oral (4,62), la competencia cuatro, conocimiento de los procedimientos mínimamente invasivos para garantizar la salud oral de los pacientes (4,64); y la competencia seis, es decir, aplicación de tratamientos específicos e integrales en los diferentes campos de la odontología utilizando biomateriales y tecnología de vanguardia cumpliendo normas de bioseguridad, así como en emergencia odontológicas (4,63). Cabe destacar que la competencia menos desarrollada fue la ocho, sobre utilizar conocimientos odontológicos como apoyo para la resolución de litigios jurídicos, que se ubicó en la categoría Bajo con 2,88.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias según el desarrollo de competencias para la práctica profesional de egresados de la Carrera de Odontología. Años 2018 y 2019*

No	Competencia	1		2		3		4		5		GD	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1	Conocimiento de las ciencias básicas y biomédicas relacionadas con el sistema estomatognático para la ejecución de procedimientos odontológicos	0	0	0	0	12	12,1	34	34,3	53	53,5	4,41	A
2	Conocimiento de las alteraciones estomatológicas hereditarias, congénitas y adquiridas, así como las manifestaciones bucales de enfermedades sistémicas a través de métodos experimentales, clínicos, estadísticos y epidemiológicos	0	0	1	1	8	8,1	28	28,3	62	62,6	4,52	MA
3	Conocimiento de las estrategias para la educación y prevención de salud bucal y los principios de conservación tomando en cuenta las etapas del ciclo de vida y condiciones epidemiológicos del sector intervenido para la promoción y educación de la salud oral	0	0	1	1	5	5	25	25,2	68	68,7	4,62	MA

4	Conocimiento de los procedimientos mínimamente invasivos para garantizar la salud oral de los pacientes	0	0	1	1	4	4	25	25,2	69	69,7	4,64	MA
---	---	---	---	---	---	---	---	----	------	----	------	------	----

$\bar{x}$ = Media aritmética

Grado de desarrollo de la competencia (GD)= Muy alto (MA); Alto (A); Medio (M); Bajo (B).

Nota. Fuente: Informe de empleabilidad de Graduados. Carrera de Odontología – ULEAM. 2018-2019

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias según el desarrollo de competencias para la práctica profesional de egresados de la Carrera de Odontología. Años 2018 y 2019. Segunda parte*

No	Competencia	1		2		3		4		5		$\bar{x}$	GD
		n	%	n	%	N	%	N	%	N	%		
5	Conocimiento de los recursos imagenológicos y medios farmacológicos en los procedimientos de diagnóstico odontológico y tratamientos preventivos y curativos	0	0	1	1	8	8,1	31	31,3	59	59,6	4,49	A
6	Aplicación de tratamientos específicos e integrales en los diferentes campos de la odontología utilizando biomateriales y tecnología de vanguardia cumpliendo normas de bioseguridad, así como en emergencia odontológicas	0	0	3	3	2	2	24	24,2	70	70,7	4,63	MA
7	Valorar patologías y alteraciones del sistema estomatognático derivando oportunamente a tratamiento especializado según el caso	0	0	2	2	7	7,1	28	28,3	52	52,5	4,01	A

8	Utilizar conocimientos odontológicos como apoyo para la resolución de litigios jurídicos	4	4	6	6,1	15	15,1	31	31,3	20	20,2	2,88	B
---	--	---	---	---	-----	----	------	----	------	----	------	------	---

$\bar{x}$ = Media aritmética

Grado de desarrollo de la competencia (GD)= Muy alto (MA); Alto (A); Medio (M); Bajo (B).

Nota. Fuente: Informe de empleabilidad de Graduados. Carrera de Odontología – ULEAM. 2018-2019

## Discusión

La empleabilidad es un fenómeno multidimensional, que abarca toda la vida y que es maleable e impulsado por el individuo, pero con posibilidad de ser alentado y facilitado por las IES. De hecho, existen algunas influencias que van más allá del control de los aportes educativos, pero muchos factores determinantes de la empleabilidad de los estudiantes tienen implicaciones claras para el aprendizaje y la práctica docente de la educación superior (Jackson y Bridgstock, 2021).

Por lo tanto, es vital para las IES brindar pedagogía y oportunidades que mejoren la empleabilidad de sus egresados. A medida que crece la importancia estratégica de la empleabilidad, también crece la presión sobre los académicos, los diseñadores de currículo y experiencias de aprendizaje. Todo ello en función de lograr a través de mejoras curriculares el desarrollo de competencias para mejorar la empleabilidad (Smith et al., 2018).

En este capítulo de la obra el objetivo fue determinar la situación de empleabilidad de los graduados de la carrera de Odontología de los años 2018 y 2019. Para ello se tomaron en cuenta los datos recopilados en el informe empleabilidad de la Carrera de Odontología de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí que contestaron los egresados de la carrera en dichos años.

Alrededor del 40% de los egresados de la carrera de Odontología de la ULEAM tardó siete meses o más en conseguir un empleo, mientras que un 30% sigue desempleado. Un 57% tiene un cargo de odontólogo general y la mitad de los egresados trabaja en el sector privado. No deja de llamar la atención que el porcentaje de desempleados es alto lo que obliga a repensar la necesidad de una planificación donde participen las IES públicas y particulares que ofertan la carrera

de odontología y los más grandes entes empleadores del sector público como lo son el Ministerio de Salud Pública y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Es importante entender que la empleabilidad también involucra la capacidad de los egresados de proveerse su propio empleo, lo que significa que el autoempleo es una opción. Y es que muchos de los egresados que declararon trabajar en el sector privado lo hacen en su propio consultorio particular. Estas cifras coinciden con lo reportado por Franco et al. (2019), quienes encontraron que el 45% de los graduados que participaron en su estudio ejerce como profesional independiente. No obstante, se queda corta en relación con lo reportado en España por el estudio de la ANECA, (2004), donde el 90% de los egresados ejerce en consultorio privado propio.

La encuesta de empleabilidad también evaluó las acciones que puede tomar la institución para mejorar la inserción laboral de los graduados de la carrera. Los egresados refirieron que la acción más importante que pudiera tomar la carrera es la de potenciar las practicas preprofesionales de los estudiantes ya que el puntaje otorgado a esta acción tuvo un promedio de 4,40 de un máximo posible de 5.

Lo expresado en el párrafo anterior se relaciona con lo que se informó en el estudio publicado por Friedlander et al. (2024), en el que los graduados eran más competentes en odontología básica, y en lo relacionado con comunicación, ética y mantenimiento de registros. Al mismo tiempo, eran menos competentes en planificación de tratamientos complejos, endodoncia de molares, prótesis fija y exodoncia.

Una revisión sistemática realizada por Leadbeatter et al. (2023), sobre empleabilidad de profesionales de salud, reveló que la empleabilidad fue percibida ampliamente como la adquisición de un empleo profesional por parte de los graduados de títulos profesionales. Esta concepción se centra en la empleabilidad como las habilidades y conocimientos necesarios para adquirir un puesto de trabajo profesional. Pero también se espera la comprensión de las universidades del contexto laboral para preparar mejor a los egresados y las expectativas de los empleadores y de la industria quienes deben manifestar las competencias deseables en los graduados para poder contratarlos. Una cosa es clara, la adquisición de un empleo está influenciada por factores externos al graduado, que son difíciles de controlar, incluyendo un mercado laboral incierto.

En el caso particular de la odontología en el Ecuador, al igual que la medicina y la enfermería, los graduados requieren realizar de manera obligatoria el año de salud rural lo que le expone al campo de trabajo inmediatamente terminan sus estudios. Por lo tanto, los estudios de empleabilidad en esta población se hacen a posteriori de este requisito legal donde en verdad comienza el transitar de los profesionales odontólogos de la búsqueda de un empleo que satisfaga sus necesidades.

## **Conclusiones**

La situación de empleabilidad de los graduados de la carrera de Odontología de la ULEAM tiene varios elementos dignos de considerar. La mayoría de los que ya tienen un empleo requirió un período de al menos siete meses para conseguirlo y un 30% de los graduados sigue desempleado. La mitad de los egresados que trabajan, lo hacen en el sector privado, muchos de ellos en sus propios consultorios particulares.

La encuesta de empleabilidad también evaluó las acciones que puede tomar la institución para mejorar la inserción laboral de los graduados de la carrera. Según los egresados la acción más importante que pudiera tomar la carrera es la de potenciar las practicas preprofesionales de los estudiantes. Además de ello, hubo cuatro competencias en las que los graduados señalaron haber obtenido un grado de desarrollo Muy Alto.

El porcentaje de desempleados es alto lo que obliga a repensar la necesidad de una planificación de la oferta de la carrera por parte de las IES públicas y particulares, así como la oferta de plazas laborales por parte de los más grandes entes empleadores del sector público. También es importante fomentar habilidades relacionadas con el emprendimiento para que los graduados en caso de que así lo decidan, opten por el autoempleo en su propio consultorio particular.

## Referencias

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (2004). *Libro Blanco. Título de Grado de Odontología* (Primera). ANECA.
- Borbon, N. F. & Amatus, M. M. E. (2021). Employability of dentistry graduates. *Asia Pacific Journal of Allied Health Sciences/ Volume, 4(1)*, 76–85. <https://research.lpubatangas.edu.ph/wp-content/uploads/2022/06/10-APJAHS-2021-09.pdf>
- Carrasco, M. & Orejuela, F. (2020). Empleabilidad de los egresados de estomatología. *Revista Estomatológica Herediana, 30(4)*, 254–262. <https://doi.org/10.20453/reh.v30i4.3878>
- Cascaes, A. M., Dotto, L. & Bomfim, R. A. (2018). Tendências da força de trabalho de cirurgiões-dentistas no Brasil, no período de 2007 a 2014: estudo de séries temporais com dados do Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde. *Epidemiologia e Serviços de Saúde, 27*, e201723615. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742018000100015>
- De Sousa, J. E., Maciel, L. K. B., Oliveira, C. A. S. & Zocratto, K. B. F. (2017). Mercado de trabalho em odontologia: perspectivas dos estudantes concluintes de faculdades privadas no município de Belo Horizonte, Brasil. *Revista da ABENO, 17(1)*, 74–86. <https://doi.org/10.30979/rev.abeno.v17i1.327>
- Franco, A., Serna, J. & Ochoa, E. (2019). Empleabilidad de los graduados de programas de pregrado en odontología de la ciudad de Medellín-Colombia, 2017-2018. *Revista Nacional de Odontología, 15(29)*, 1–19. <https://doi.org/10.16925/2357-4607.2019.02.13>
- Friedlander, L. T., Wallace, W. D. A., Broadbent, J. M., Hanlin, S. M., Lyons, K. M., Cannon, R. D. & Cooper, P. R. (2024). Preparedness and competency of New Zealand graduates for general dental practice – perceptions from the workforce. *Australian Dental Journal, 69(1)*, 29–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/adj.12981>
- García-Blanco, M. & Cárdenas Sempértegui, E. B. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1, 21(2)*, 323–347. <https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>
- Gundavarapu, S. S., Surdu, S. & Langelier, M. (2023). Exploring the impact of household, personal, and employment characteristics on dentistry's income

- gap between men and women. *Journal of the American Dental Association* (1939), 154(2), 159-170.e3. <https://doi.org/10.1016/j.adaj.2022.11.007>
- Hernández, C. A., Tavera, M. E. & Jiménez, M. (2012). Seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del instituto politécnico nacional en México. *Formación Universitaria*, 5(2), 41-52. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062012000200006>
- Jackson, D. & Bridgstock, R. (2021). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. *Higher Education*, 81(4), 723-739. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>
- Janulyte, V., Aleksejuniene, J., Puriene, A., Peciuliene, V. & Benzian, H. (2014). Current employment characteristics and career intentions of Lithuanian dentists. *Human Resources for Health*, 12(1), 74. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-74>
- Jaramillo Duarte, A. P., Rueda Arenas, J. P., Ruiz Rueda, S. M. & Villabona López, J. P. (2015). *Posicionamiento profesional y laboral de los egresados de la Universidad Santo Tomás, Facultad de Odontología* [Tesis de Odontología, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/19201>
- Jiang, C. M., Nishioka, T., Hong, G., Yu, H., Zhang, C. & Chu, C. H. (2022). Mapping of dental graduates' career paths in Hong Kong, Japan and mainland China. *Frontiers in Oral Health*, 3. <https://doi.org/10.3389/froh.2022.994613>
- Leadbeatter, D., Nanayakkara, S., Zhou, X. & Gao, J. (2023). Employability in health professional education: a scoping review. *BMC Medical Education*, 23(1), 33. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03913-7>
- Maciel, J. D. (2011). Competências para a empregabilidade nas organizações. *Rev Acad Eletr Sumaré [internet]*, 6(2). [https://sumare.edu.br/Arquivos/1/raes/06/raesed06\\_artigo10.pdf](https://sumare.edu.br/Arquivos/1/raes/06/raesed06_artigo10.pdf)
- Maderazo, J. D. (2016). Tracer study of dentistry graduates of one higher education institution in the Philippines from 2008 to 2012. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 4(3), 160-167. <https://research.lpubatangas.edu.ph/wp-content/uploads/2016/08/APJMR-2016.4.3.19.pdf>

- Manakil, J., Rihani, S. & George, R. (2015). Preparedness and practice management skills of graduating dental students entering the work force. *Education Research International*, 2015, 976124. <https://doi.org/10.1155/2015/976124>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2017). *Borrador perfil profesional del odontólogo*.
- Mohan, M. & Ravindran, T. K. S. (2020). Factors affecting “preparedness for practice” among newly graduated dentists – A cross-sectional study. *Journal of Global Oral Health*, 3(1), 23–33. <https://doi.org/10.25259/JGOH 20 2020>
- Morueta, R. T., Tejada, R. & Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de la Educación Superior*, 44(173), 125–156. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.04.005>
- Moysés, S. J. (2004). Políticas de saúde e formação de recursos humanos em Odontologia. *Revista da ABENO*, 4(1 SE-Artigos), 30–37. <https://doi.org/10.30979/rev.abeno.v4i1.1498>
- Ranjith, V. K., Maya, L. P. & Mohan, B. C. (2020). The employment characteristics, job satisfaction and turnover intention of Indian dentists. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(7), 932–937.
- Satwik, A. T. (2016). Practice management skills of graduating dental students entering the work force. *Journal of Pharmaceutical Sciences and Research*, 8(9), 1094.
- Silva, M. B. T. da, Maciel, R. de S. & Silva, B. R. da. (2022). Empregabilidade e trabalhabilidade: formação e inserção do enfermeiro no mercado de trabalho. *Saude e pesqui.(Impr.)*, e11017–e11017. <https://doi.org/10.17765/2176-9206.2022v15n4.e11017>
- Smith, M., Bell, K., Bennett, D. & McAlpine, A. (2018). *Employability in a global context: Evolving policy and practice in employability, work integrated learning, and career development learning*. <http://dx.doi.org/10.6084/m9.figshare.6372506>

## CAPÍTULO IV

### Satisfacción de los egresados: la otra dimensión del seguimiento a los graduados

**María Fernanda Carvajal Campos**

Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0003-2050-6853>  
[maría.carvajal@uleam.edu.ec](mailto:maría.carvajal@uleam.edu.ec)

**Ruth Verónica Guillén Mendoza**

Instituto de Postgrado e Investigación en Ciencias de la Salud.  
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-2852-4303>  
[ruth.guillen@uleam.edu.ec](mailto:ruth.guillen@uleam.edu.ec)

**Tomás Enrique Quintero De La Hoz**

Instituto de Postgrado e Investigación en Ciencias de la Salud.  
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0003-1803-7154>  
[quinterodelahoz@gmail.com](mailto:quinterodelahoz@gmail.com)

#### Resumen

La satisfacción de los egresados se refiere a cómo los graduados evalúan de forma subjetiva los resultados de aprendizaje y sus experiencias relacionadas con la formación recibida. El objetivo de este capítulo fue analizar la importancia de la satisfacción de los egresados como una dimensión relevante para el seguimiento a los graduados. Se realizó una revisión de la literatura que permitió entender en qué consiste la satisfacción, cuál es la importancia de la satisfacción de los egresados como política dentro del seguimiento a graduados, los determinantes de la satisfacción de los graduados, los instrumentos que se utilizan para medir la satisfacción de los egresados, así como las dificultades y oportunidades con que se encuentra una universidad en la medición de la satisfacción de sus graduados. En definitiva, la satisfacción de los graduados es una herramienta importante para valorar la calidad de las universidades porque como consumidores de un servicio académico que impulsa a los graduados a construir su vida profesional estos pueden manifestar si sus expectativas fueron cumplidas o no. La experiencia de los graduados permite retroalimentar a la institución y si estos insumos son tomados en cuenta pueden servir para mejorar la experiencia de los estudiantes actuales y

futuros en aspectos como el plan curricular, la calidad de los docentes, la infraestructura y los servicios tanto académicos como administrativos.

Palabras clave: satisfacción de los egresados, seguimiento a graduados, calidad de la educación superior, universidad.

### **Abstract**

Graduate satisfaction refers to how graduates subjectively evaluate the learning outcomes, and their experiences related to the training received. The objective of this chapter was to analyze the importance of graduate satisfaction as a relevant dimension for graduate follow-up. A literature review was carried out that allowed us to understand what satisfaction consists of what is the importance of graduate satisfaction as a policy within graduate follow-up, the determinants of graduate satisfaction, the instruments used to measure graduate satisfaction, and the difficulties and opportunities that a university encounters in measuring the satisfaction of its graduates. In short, graduate satisfaction is an important tool to assess the quality of universities because as consumers of an academic service that encourages graduates to build their professional life, they can express whether their expectations were met or not. The experience of graduates provides feedback to the institution and, if taken into account, this input can serve to improve the experience of current and future students in aspects such as the curriculum, the quality of teachers, infrastructure, and both academic and administrative services.

Keywords: graduate satisfaction, graduate follow-up, quality of higher education, university.

### **Introducción**

En el mundo académico, la universidad es la institución que ejerce el protagonismo y entre sus responsabilidades se encuentra la enseñanza para formar nuevo talento humano, la investigación para generar conocimientos y la vinculación con la sociedad para contribuir con el desarrollo social, económico y cultural mediante la transferencia de conocimientos y tecnologías a la industria y a la población donde se encuentra inmersa (Compagnucci y Spigarelli, 2020).

Cabe mencionar, que las universidades representan un espacio donde confluyen ideas y son una fuente generadora de conocimiento. Su misión es enseñar a pensar

para que el pensamiento sea la fuente de nuevos hallazgos, descubrimientos, invenciones, propuestas y respuestas que impulsen una concepción amplia y diversa, que promueva un conocimiento global en el que puedan insertarse los requerimientos locales o particulares (Esparza, 2017).

Por su parte, Cloete et al. (2015), señalan que el mundo actual se caracteriza por una economía global del conocimiento y por sociedades basadas en el procesamiento de la información, que es una función primordial de la universidad. Esto implica que la calidad, la eficacia y la pertinencia del sistema universitario estarán directamente relacionadas con la capacidad de las personas, de la sociedad y de las instituciones para desarrollarse. Y en cuanto a la formación de talento, la universidad debe tener la capacidad de formar una fuerza de trabajo adecuada a las condiciones de producción y gestión.

Así mismo, la universidad vive constantes cambios que las llevan a una reformulación de su papel en la sociedad y de sus relaciones con los diferentes grupos de interés y el público en general. Además, para las instituciones de educación superior (IES) existe una creciente preocupación por el reto que representan la empleabilidad de los graduados, la geopolítica internacional, el financiamiento y la presión como consecuencia de la influencia de las clasificaciones universitarias (Luque-Martínez et al., 2016).

Un informe publicado por el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA, 2024), refiere que las universidades deben tomar en cuenta la importancia de la educación a lo largo de la vida, así como la formación de competencias de desarrollo emprendedor, personal y profesional de los estudiantes, fomentar el reconocimiento de estudios y formación entre los países de una misma región y que los gobiernos deben incrementar la inversión en ciencia, tecnología e innovación.

En medio de esas condiciones la universidad también es vista como una institución proveedora de servicios académicos (Sarantsetseg et al., 2024). Esta visión sobre ella se ha potenciado debido al auge del modelo consumista en las universidades. Al promover una filosofía consumista, los gerentes de las IES han podido emplear toda la gama de fuerzas del mercado para impulsar la innovación en su práctica diaria y captar el interés de quienes aspiran a ingresar al sistema de educación universitaria, sea como estudiantes o como empleados (Christensen y Eyring, 2011).

Por todo ello, dentro de las políticas de aseguramiento de la calidad de la educación superior, un aspecto que ha obtenido una importancia clave es el seguimiento a graduados. Según Quitevis et al. (2019), esto sirve para que las IES mantengan un registro de los estudiantes una vez que se han graduado de la institución, monitoricen su trayectoria y sus logros como profesionales. Constituye una herramienta importante para los planificadores educativos, ya que pueden brindar información valiosa para evaluar los resultados de las instituciones de educación superior y de formación.

Hay que agregar que los estudios para el seguimiento a los graduados tienen entre sus funciones la retroalimentación del currículo para adecuarlo y lograr una mayor pertinencia a nivel local, regional, nacional y mundial. Y no solo eso, también implican saber sobre cómo los egresados se insertan en el mercado laboral y qué tan satisfechos están con la formación obtenida en su paso por la institución (Chandra et al., 2018; Silva et al., 2008).

En relación con la satisfacción de los graduados, esta tiene que ver con la forma en que los estudiantes que ya egresaron evalúan de forma subjetiva los resultados de aprendizaje y sus experiencias relacionadas con la formación recibida (Melo et al., 2015). Según Elliott (2002), la satisfacción del estudiante se entiende como una actitud a corto plazo que resulta de una evaluación de su experiencia educativa, y se produce cuando el desempeño real cumple o supera las expectativas del estudiante.

En el contexto educativo, el concepto de satisfacción ha sido explorado desde diversos ángulos que incluyen la satisfacción con entorno físico, con el ambiente de aprendizaje, con la calidad de los docentes, con la alineación de la formación con las demandas de los empleadores, entre otros (Espinoza et al., 2024; Roblero Mazariegos et al., 2023; Sengupta et al., 2017). De hecho, la retroalimentación proporcionada por los egresados no solo permite la medición de su nivel de satisfacción, sino que ayuda a mejorar la calidad de la educación proporcionada si se analizan bien las inquietudes de los egresados (Torres et al., 2018).

También es importante decir que la satisfacción de los egresados con los resultados de su carrera varía de una universidad a otra. Esta variación se produce no sólo porque existen diferencias entre las características de las universidades,

sino también porque existen diferencias entre los antecedentes de los estudiantes en esas universidades (Espinoza et al., 2022).

La otra cara de la satisfacción es la insatisfacción. En la educación universitaria la insatisfacción de los graduados queda clara cuando estos no se encuentran satisfechos con la formación que recibieron, porque puede ser que lo aprendido no le permita desempeñar la profesión de manera adecuada y se sienten en desventaja con profesionales egresados de otras universidades que están más satisfechos con su formación. Esto puede también afectar la imagen de la IES y su posicionamiento (Eyzaguirre Reinoso, 2016).

Entonces, la satisfacción de los graduados representa un importante indicador que sirve para evaluar la calidad y relevancia de la educación superior. También permite generar evidencia sobre la efectividad o ineffectividad de las estrategias que implementan las IES para acompañar a sus estudiantes en su formación académica y a sus egresados en su trayectoria profesional. Sin embargo, a pesar de que la satisfacción de los egresados informa sobre las experiencias, expectativas y percepciones de quienes han transitado por el sistema educativo este indicador a veces recibe poca atención y ocupa un lugar secundario si se le compara con la empleabilidad.

En consecuencia, esta sección tiene como propósito analizar la importancia de la satisfacción de los egresados como una dimensión relevante para el seguimiento a los graduados. Se pretende explorar en qué consiste la satisfacción, cuál es la importancia de la satisfacción de los egresados para la gestión universitaria, cuáles son los factores que influyen en la satisfacción de los egresados, los métodos utilizados para medirla y las estrategias que las universidades pueden implementar para mejorarla. El análisis busca destacar cómo la satisfacción de los egresados trasciende la simple retroalimentación y tiene el potencial para convertirse en una herramienta estratégica para garantizar la pertinencia, la excelencia y la sostenibilidad de las universidades en un mundo académico y profesional en constante evolución.

## ***Revisión de la literatura***

### **Satisfacción como concepto**

Una explicación temprana de la satisfacción, planteada por Czepiel y Rosenberg (1977), la relaciona con el comportamiento humano, utilizando la premisa de que la acción está orientada a un objetivo y que las personas evalúan sus acciones en consecuencia. Normalmente, la satisfacción es vista como un término complejo tanto del punto de vista del lenguaje como desde el mundo del pensamiento y se define como el grado en que se logran o se cumplen los objetivos, los deseos y las motivaciones. Si bien cualquier acción puede tener una motivación principal, la mayoría de las acciones son intentos de maximizar la satisfacción mediante el cumplimiento de múltiples motivaciones.

Al respecto, Oliver (2014), define la satisfacción como el juicio del consumidor posterior al consumo sobre si el bien o servicio proporcionó un nivel placentero de satisfacción general relacionada con el uso. En esta definición, las evaluaciones de satisfacción de los consumidores y la sensación de placer existente se consideran claves para comprender el proceso detrás de la formación de la satisfacción del cliente.

Otto et al. (2020), agrega que las conceptualizaciones más recientes de la satisfacción se han centrado a su vez en explicar el proceso para evaluar los niveles de satisfacción en el contexto de la no confirmación o desconfirmación (que no existe en español y viene del término de la lengua inglesa *disconfirmation*), el afecto, la equidad, las expectativas y/o el rendimiento del producto. Entre las investigaciones basadas en procesos predomina el paradigma de la no confirmación, que considera la satisfacción como resultado de la comparación de los resultados con las expectativas por parte de los consumidores.

Por su parte, Gunawan (2022), refiere que la satisfacción del cliente es el nivel de los sentimientos de un comprador o receptor de un producto o servicio después de comparar lo percibido (rendimiento o resultados) con sus expectativas. De hecho, profundizando aún más, afirma que los consumidores pueden experimentar uno de tres niveles de satisfacción. En primer lugar, si el rendimiento del producto está por debajo de las expectativas, los consumidores se sentirán decepcionados. En segundo lugar, si el rendimiento del producto coincide con las expectativas, el cliente estará satisfecho. En tercer lugar, si el rendimiento supera las expectativas, los

consumidores se sentirán muy satisfechos. En definitiva, la satisfacción del consumidor es el resultado de la evaluación de los consumidores después de usar un artículo o servicio, y las variables utilizadas para esta evaluación son las expectativas de los propios consumidores.

En otras palabras, Haro et al. (2016), explica que pueden presentarse tres escenarios relacionados con la satisfacción del cliente. Puede ocurrir la desconfirmación positiva de expectativas, que sucede cuando el cliente que tiene unas expectativas antes de la adquisición del producto o servicio, al utilizarlo decide que este sobrepasó las expectativas esperadas lo que origina un grado de satisfacción positivo en el cliente. Una segunda opción sería la confirmación de expectativas donde el producto o servicio simplemente cumple con lo prometido. Y, por último, la desconfirmación negativa de expectativas que ocurre cuando el bien adquirido no cumple con las expectativas mínimas esperadas y genera una pobre percepción de satisfacción con el producto utilizado en el cliente.

Por otro lado, Benoit et al. (2017), hace mención de que la satisfacción incluye varias dimensiones. Una de ellas sería la conveniencia del servicio. En ese sentido recomienda que los proveedores de servicios deberían priorizar dicha dimensión porque tiene mayor influencia en la satisfacción del cliente y por ello lo lógico sería dirigir sus esfuerzos de marketing a los segmentos de clientes que más valoran la conveniencia. Esto puede ayudar a los proveedores de servicios a priorizar sus recursos de manera eficaz.

El concepto de satisfacción es relevante para las organizaciones, desde el punto de vista práctico, la información sobre la satisfacción aporta datos para la toma de decisiones. Además, el nivel de satisfacción de los clientes puede verse como un activo intangible de la empresa, que afecta su desempeño y su valor. No obstante, la satisfacción es poco reconocida desde ese ángulo. Sin embargo, es claro que lograr una satisfacción superior y una reputación de satisfacción superior puede hacer que los activos y capacidades de marketing de una organización sean difíciles de igualar para los competidores (Mittal et al., 2023).

### **Satisfacción de los egresados en el contexto del seguimiento a graduados**

Para Shahsavari y Sudzina (2017), la satisfacción en la educación superior se produce cuando el valor percibido cumple o supera las expectativas del estudiante, las cuales se van moldeando continuamente. Según refieren los autores, los

estudiantes esperan que el proceso cotidiano de aprendizaje sea placentero, y esto lo ven como consecuencia de que las demandas y expectativas de los estudiantes suelen basarse en sus objetivos a corto plazo, lo que se debe a la comprensión incompleta de lo que constituye una educación de calidad. Para Clayson y Haley (2005), la motivación para ingresar a la universidad para la mayoría de los estudiantes es avanzar en su educación para mejorar su carrera futura, que es una decisión que también repercute en la elección de la universidad y el programa de estudio de los estudiantes.

Así mismo, Doña y Luque (2020), definen la satisfacción universitaria del estudiante como un juicio valorativo a posteriori, es decir, cuando ya se ha graduado, en el que se confirma las expectativas del conjunto de factores de toda la experiencia universitaria desde la elección de la carrera hasta la experiencia laboral. Mientras que, Bay y Daniel (2001), afirman que la conceptualización de la satisfacción en la educación superior varía de acuerdo los puntos de vista de los investigadores que han estudiado el tema. Para algunos de ellos, la satisfacción se considera como un proceso relacionado con sus causas principales, y para otros es más bien un resultado. No obstante, muchos de los estudios utilizan más el enfoque de la satisfacción de los estudiantes como un proceso.

Ahora, cabe preguntarse si el planteamiento anterior implica la medición de los niveles de satisfacción de los estudiantes durante su trayectoria universitaria o si esa medición debe hacerse una vez que el estudiante ha egresado, siendo ya una satisfacción no como estudiante sino como graduado. Pareciera que una u otra cosa son más propicias en dependencia del objetivo de la universidad al medir dicha satisfacción.

Quizás la respuesta a la anterior interrogante sea que la medición de la satisfacción de los estudiantes universitarios debe combinar el análisis de procesos (docencia, oferta de estudios, atención al estudiante, instalaciones y, entre otros, vida cultural, social o asociativa) y de resultados (inserción laboral y carrera profesional). Las encuestas realizadas a los estudiantes durante sus estudios suelen centrarse en los procesos. Por otro lado, las encuestas de inserción laboral realizadas unos años después de la graduación proporcionan información valiosa sobre los resultados (Iriondo, 2022; Letcher y Neves, 2010).

La satisfacción de los egresados es crucial para las IES, pero también para los propios estudiantes. Sin embargo, la satisfacción de estos con sus experiencias de aprendizaje no se relaciona simplemente con los sentimientos que tienen sobre la calidad de los servicios educativos que reciben (bibliotecas, tecnología, instalaciones). En la literatura sobre educación universitaria, los altos niveles de satisfacción de los graduados también se han vinculado con el logro de importantes resultados de aprendizaje (Wong y Chapman, 2023).

Algunas universidades realizan encuestas periódicas para monitorear los niveles de satisfacción de los estudiantes. A veces, estos estudios se enfocan en las percepciones de los estudiantes sobre la calidad de las instalaciones físicas y la instrucción que se ofrece. Sin embargo, los resultados casi nunca son de conocimiento público. Aunque existen publicaciones a modo de artículos científicos que reportan la satisfacción de los estudiantes de universidades individuales con niveles de satisfacción variados (Espinoza, 2008).

Elliott y Shin (2002), advirtieron desde principios del presente siglo que la satisfacción de los estudiantes se refiere a la preferencia de la evaluación subjetiva de un estudiante de los diversos resultados y experiencias asociadas con la educación. Esta se ve moldeada continuamente por las experiencias repetidas en la vida universitaria. Además, el ambiente del campus es aparentemente una red de experiencias interconectadas que se superponen e influyen en la satisfacción general de los estudiantes. Lo que les sucede a los estudiantes en el aula no es independiente de todas las demás experiencias relacionadas con la vida universitaria.

Otro postulado que se toma en cuenta para conocer la satisfacción global con una universidad estaba impulsado por la evaluación de un egresado sobre la calidad del curso y otros factores relacionados con el plan de estudios asociados con esa carrera y esa universidad. Sin embargo, la probabilidad de que un estudiante recomendara su universidad a amigos o familiares también se ve influenciada por el grado de interacción entre el estudiante y el personal universitario (Carey et al., 2002).

La satisfacción de los estudiantes con un programa es importante tanto para mejorar el proceso de aprendizaje como para garantizar el éxito a largo plazo de un programa. Pero la medición y el estudio de sus factores determinantes no son fáciles debido a la complejidad del concepto en sí. Entonces surgen preguntas que son

difíciles de responder como si se debe considerar la satisfacción por sí sola o la satisfacción y la insatisfacción como dos caras de una misma moneda, o si se debe medir la satisfacción con el proceso (la enseñanza, el asesoramiento, las actividades extracurriculares) o con el resultado (el trabajo, el avance, la carrera) (Letcher y Neves, 2010).

También debe decirse que muchas veces se presta especial atención a los conceptos de eficacia interna y externa: la eficacia interna representa la capacidad de una institución educativa para satisfacer las expectativas de los estudiantes en términos de calidad del personal docente y no docente y de los servicios de apoyo (por ejemplo, aulas, laboratorios, bibliotecas y otras instalaciones), mientras que la eficacia externa es la capacidad de un programa universitario de satisfacer las necesidades del mercado laboral (medida, entre otras cosas, por la tasa de primer empleo, el lapso de tiempo entre la graduación y el empleo, el uso de las habilidades universitarias en el trabajo, la utilidad de la calificación para el trabajo) (Bertaccini et al., 2021).

### **Factores que afectan la satisfacción de los egresados**

La satisfacción de los egresados es un constructo multidimensional en el que se han identificado varios factores que contribuyen a los niveles generales de satisfacción con la educación superior. Los aspectos académicos son clave y se relacionan con consideraciones como la calidad percibida de la enseñanza, la retroalimentación proporcionada por los docentes, los estilos de enseñanza de los profesores, la calidad de las experiencias de aprendizaje y el tamaño de las clases (Wong y Chapman, 2023).

El artículo de Letcher y Neves (2010), reportó que existen ocho factores que son determinantes para la satisfacción de los egresados: la confianza en sí mismos, satisfacción con el currículo, la instrucción y las clases, satisfacción con la calidad de la enseñanza de la materia, satisfacción con las actividades extracurriculares y las oportunidades profesionales, satisfacción con el asesoramiento estudiantil, calidad de la enseñanza y retroalimentación del instructor, satisfacción con las instalaciones tecnológicas, y satisfacción con la calidad e interacción de los estudiantes.

Los resultados de un estudio publicado por Elliott (2002), sugieren que los determinantes clave de la satisfacción de los estudiantes incluyen el sentimiento de

pertenencia de los estudiantes y la provisión de una educación de calidad. Los estudiantes quieren sentirse importantes para la universidad. Además, necesitan experimentar un crecimiento intelectual en su vida universitaria e interactuar con profesores que sean justos/imparciales y capaces de brindar una instrucción de calidad. Los resultados también muestran que el personal universitario debe demostrar una preocupación sincera por los estudiantes a través de actitudes solidarias y serviciales. Mostrar preocupación por los estudiantes, ya sea en relación con su éxito académico o con sus problemas personales, debería ser una prioridad para una universidad.

Cabe mencionar, que un estudio empírico llevado a cabo para proponer un modelo único e integral de satisfacción estudiantil que incorpore servicios educativos y no educativos tuvo el objetivo de comprender los efectos directos e indirectos de varios constructos sobre la satisfacción estudiantil. La calidad percibida del servicio educativo y la relación calidad-precio son los factores más influyentes en la satisfacción de los egresados. Aspectos sociales y tecnológicos no estaban directamente relacionados con la satisfacción de los estudiantes, pero estaban significativamente correlacionados, junto con la experiencia y el ambiente educativos, con la imagen de la institución. Además, la evaluación, los objetivos del plan curricular y los constructos educativos estaban significativamente relacionados con la calidad general percibida del servicio (Haverila et al., 2021).

Un metaanálisis desarrollado por de Oliveira Santini et al. (2017), identificó algunas categorías que incluyen varios factores que influyen en el grado de satisfacción de los egresados. Una de ellas es la denominada recursos brindados al estudiante que incluye determinantes como la evaluación y retroalimentación, el acceso a tecnología, la flexibilidad de cursos, el plan curricular, la empleabilidad en el mercado laboral, los profesores, la creación conjunta de conocimiento, los servicios de biblioteca, los materiales de aprendizaje en línea, la presentación de la información, las habilidades desarrolladas, así como el apoyo y método de enseñanza.

Siguiendo el planteamiento anterior, una segunda categoría es la percepción de la calidad del servicio donde se consideran como factores determinantes de la satisfacción la calidad del servicio académico, la calidad del servicio administrativo, la calidad del servicio de instalaciones, la calidad del profesorado, la calidad del

servicio de apoyo y la calidad del servicio docente. Mientras que la tercera categoría es el entorno universitario que incluye el personal asesor, el ambiente entre estudiantes, la vida en el campus y el ambiente de aula (de Oliveira Santini et al., 2017).

Por otro lado, Le et al. (2022), sugieren que los factores determinantes de la satisfacción de los graduados son la cualificación de los docentes, la calidad de las instalaciones y del programa educativo, la accesibilidad y la interacción con los estudiantes.

En una investigación realizada en Noruega se estimaron dos modelos para conocer el nivel de satisfacción de los egresados y cuáles son las variables que influyeron. El objetivo del primer modelo (modelo de satisfacción) fue estimar cómo influyen los diferentes factores en la satisfacción general de los egresados con una IES. Aquí se consideraron como variables explicativas las instalaciones universitarias, la ciudad anfitriona, las perspectivas laborales, los costos de estudio y la reputación. El objetivo del segundo modelo (modelo de instalaciones) fue estimar la influencia de las instalaciones universitarias individuales en la satisfacción general de los egresados con las instalaciones de la IES. En este las variables explicativas fueron biblioteca, acceso a computadoras, salas de estudio, salas para trabajo en grupo, auditorios y áreas sociales (Hanssen y Solvoll, 2015).

Un estudio publicado por Kärnä y Julin (2015), refiere que la satisfacción de los egresados consiste en factores relacionados con un entorno de aprendizaje cómodo, donde los espacios públicos y la accesibilidad del campus desempeñan papeles vitales. Los resultados muestran que los factores relacionados con los espacios de investigación y enseñanza tienen los mayores impactos en la satisfacción general de los graduados. La mejora de la calidad de estos espacios ayudará a los estudiantes a lograr sus objetivos. La importancia de obtener datos sobre estos aspectos radica en que ayuda a la gestión de las instalaciones del campus a priorizar los factores de satisfacción e identificar las áreas de las mejoras de calidad.

Lo anterior permite identificar a la experiencia académica como un determinante clave de la satisfacción de los egresados. Aquí se incluyen aspectos como la calidad de la enseñanza, la relevancia del currículo y la disponibilidad de recursos educativos. La alta cualificación de los docentes y la implementación de métodos pedagógicos innovadores mejoran la experiencia educativa de los estudiantes.

Además, un currículum alineado con las demandas del mercado laboral aumenta la percepción de utilidad del programa.

En relación con la satisfacción con el currículum universitario, puede decirse que esta refleja las necesidades y expectativas de los estudiantes y graduados universitarios. Incluye los objetivos del currículum, el sistema y el contenido del currículum, la implementación del currículum, los recursos del currículum y la evaluación del currículum, entre otros aspectos. La satisfacción con el currículum universitario es un indicador importante para medir la calidad de la educación en una universidad (Zhou, 2016).

Así también, investigadores como Wei (2009), considera que entre los factores más importantes que influyen en el grado de satisfacción de los estudiantes son la enseñanza de las disciplinas apropiadas y la enseñanza en el aula; y respecto al sistema curricular, serían los materiales de enseñanza, los métodos y medios de enseñanza, los contenidos de la enseñanza, los profesores, el método de examen y evaluación, la organización y gestión de la enseñanza.

También los servicios de apoyo universitario cumplen un papel en la satisfacción de los egresados. Por ejemplo, acceso a servicios de orientación profesional, asesoramiento académico y apoyo psicológico influye directamente en la percepción de los egresados sobre el acompañamiento institucional. Las universidades que facilitan la búsqueda de empleo y promueven el bienestar integral de sus estudiantes generan una impresión positiva duradera. Además, la eficiencia en la gestión administrativa, como los procesos de inscripción y certificación, contribuye a una experiencia sin fricciones.

Otro aspecto que valoran los egresados y que influye en su satisfacción es el sentimiento de ser competentes y de tener mejores oportunidades de empleabilidad para acceder al mercado laboral. En este sentido, las prácticas profesionales, el desarrollo de competencias clave y las oportunidades de inserción laboral desempeñan un papel crucial en la satisfacción de los egresados. Las instituciones que ofrecen experiencias prácticas alineadas con los programas académicos no solo aumentan la empleabilidad de sus estudiantes, sino que también mejoran su percepción del valor de su educación.

Por ejemplo, un estudio realizado en España tomó en cuenta factores relacionados con el empleo (inactividad, desempleo, desajuste vertical y horizontal,

bajos salarios y temporalidad) y su influencia en la satisfacción de los titulados universitarios. Los resultados indican que las dificultades de inserción laboral de los titulados tienen una asociación significativa con la insatisfacción con su experiencia universitaria. En particular, el desajuste educativo (horizontal y vertical) y, en menor medida, el desempleo y los bajos salarios aumentan significativamente la probabilidad de que los titulados manifiesten que, si tuvieran que empezar de nuevo, no volverían a la misma universidad o no cursarían la misma titulación (Iriando, 2022).

Normalmente cuando se toma una decisión esta implica unas expectativas, y más si es en el contexto de seleccionar una carrera y una universidad. Por ello, el cumplimiento de las expectativas iniciales de los estudiantes respecto a su formación y la capacidad de la universidad para adaptarse a sus necesidades determinan en gran medida su nivel de satisfacción. Cuando las instituciones logran superar dichas expectativas, los egresados desarrollan una opinión altamente favorable. Por lo tanto, esto es otro factor que determina la satisfacción de los egresados.

Al respecto, Marimon et al. (2020), probaron un modelo en el que el cumplimiento de las expectativas se propone como un antecedente de la satisfacción de los estudiantes, junto con la calidad percibida. Los resultados revelaron que el cumplimiento de las expectativas tiene un alto poder explicativo y que este antecedente de la satisfacción se explica bien por las dimensiones de la calidad percibida, evidenciando su papel de mediación entre calidad y satisfacción.

### **Instrumentos desarrollados para evaluar la satisfacción de los graduados**

El acto de medir la satisfacción de los egresados ayuda a las IES a identificar sus fortalezas e identificar áreas donde existen oportunidades de mejora. Las calificaciones de la satisfacción como resultado de la aplicación de instrumentos y encuestas incluyen aspectos amplios de la experiencia de aprendizaje de los graduados (García-Aracil, 2009). Por eso previamente se explicaron los determinantes de la satisfacción porque estos son el insumo principal de dichos instrumentos que miden la satisfacción.

## **Inventario de satisfacción de los estudiantes**

Este cuestionario, originalmente llamado Student Satisfaction Inventory, es uno de los instrumentos más utilizados en el ámbito de la satisfacción de los egresados. Consta de 116 ítems que cubren una gama completa de experiencias universitarias, así como las características demográficas de los encuestados. Los estudiantes o graduados deben calificar cada experiencia universitaria con respecto a la "importancia" y la "satisfacción". Los ítems son afirmaciones en una escala tipo Likert de siete puntos que van desde (1) "Nada importante" o "Nada satisfecho" hasta (7) "Muy importante" o "Muy satisfecho". También se hacen tres preguntas de resumen que tratan sobre: a) "satisfacción general" con su experiencia educativa; b) nivel de expectativas cumplidas por su universidad; y c) volverían a inscribirse en su universidad. Este instrumento ha demostrado una confiabilidad interna muy alta, con un Alfa de Cronbach de 0,97 importancia y de 0,98 para satisfacción (Elliott, 2002).

El instrumento evalúa los niveles de importancia percibida y satisfacción a lo largo de las siguientes 11 dimensiones: 1) eficacia del asesoramiento académico (5 ítems); 2) clima del campus (17 ítems); 3) vida en el campus (15 ítems); 4) servicios de apoyo en el campus (7 ítems); 5) preocupación por el individuo (6 ítems); 6) eficacia de la enseñanza (14 ítems); 7) eficacia del reclutamiento y de la ayuda financiera (6 ítems); 8) eficacia de la inscripción (5 ítems); 9) seguridad del campus (4 ítems); 10) excelencia en el servicio (8 ítems); y 11) centrado en el estudiante (6 ítems). Los resultados del cuestionario proporcionan tres puntuaciones para cada ítem: 1) una puntuación de importancia; 2) una puntuación de satisfacción; y 3) una puntuación de brecha de rendimiento, que se determina restando la puntuación de satisfacción de la puntuación de importancia (Carey et al., 2002).

Un estudio publicado por Douglas et al. (2006), también utilizó un cuestionario que en su caso constó de 60 preguntas subdivididas en las distintas categorías del conjunto de productos y servicios que normalmente ofrece una universidad que incluyen las instalaciones para clases y tutorías, las instalaciones auxiliares como laboratorios y bibliotecas, las clases, la preparación de los docentes, entre otros. Al final, se preguntó a los egresados cuál era su calificación general de satisfacción con su universidad y si la recomendarían a un futuro estudiante.

### **Dundee Ready Education Environment Measure (DREEM)**

Este cuestionario se utiliza mucho en el campo de la educación en las carreras de ciencias de la salud (Gosak et al., 2021). Consta de 50 ítems que evalúan el ambiente de aprendizaje de una universidad por medio de los siguientes cinco dominios: Percepción de los estudiantes sobre el aprendizaje (PEA), Percepción de los estudiantes sobre los profesores (PEP), autopercepción académica de los estudiantes (APAE), Percepción de los estudiantes sobre el ambiente educativo (PEAE) y la Autopercepción social de los estudiantes (APSE) (Sengupta et al., 2017).

Las opciones de respuestas son en una escala Likert de 5 puntos (0= totalmente en desacuerdo, 1= en desacuerdo, 2= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3= de acuerdo y 4= totalmente de acuerdo). Las puntuaciones para cada uno de los dominios fueron las siguientes: para PEA la puntuación máxima es de 48 (12 ítems), para PEP la puntuación máxima es de 44 (11 ítems), para APAE la puntuación máxima es de 32 (8 ítems), para PEAE la puntuación máxima es de 48 (12 ítems) y para APSE la puntuación máxima es de 28 (7 ítems) (Gil et al., 2023).

La puntuación máxima que se pudo obtener fue de 200, con puntuaciones entre 0 y 50 calificadas como “muy deficientes”, 51 y 100 calificadas como “muchos problemas”, 101 y 150 calificadas como “más positivas que negativas” y 151 y 200 calificadas como “excelentes”. Durante el análisis final, la puntuación media para cualquier ítem > 3,5 indicó puntos positivos verdaderos, mientras que la puntuación media para cualquier ítem < 2 indicó áreas problemáticas y las puntuaciones medias entre 2 y 3,5 indican aquellas áreas del entorno que se pueden mejorar (Sengupta et al., 2017).

### ***Encuestas nacionales***

#### **National Student Survey (NSS) (Reino Unido)**

La NSS es un censo anual de alto perfil que abarca a medio millón de estudiantes universitarios en todo el Reino Unido. Está administrada por Ipsos y encargada por la Oficina de Estudiantes (OfS) y los organismos reguladores y de financiación del Reino Unido: la Comisión de Educación Superior e Investigación (Medr), el Consejo de Financiación Escocés (SFC) y el Departamento de Economía de Irlanda del Norte (DfENI). La encuesta está gestionada por la OfS en nombre de los cuatro organismos reguladores y de financiación del Reino Unido (Office for Students, 2025).

Se ha llevado a cabo anualmente desde 2005. Es una encuesta consolidada que produce datos útiles para ayudar a las universidades a identificar lo que hacen bien y lo que se debe mejorar. Proporciona a los estudiantes una voz para ayudar a dar forma al futuro de su carrera y tener influencia en este. También proporciona información útil para los futuros estudiantes que deciden qué y dónde estudiar. La encuesta recopila comentarios de los estudiantes elegibles, la mayoría de los cuales están al final de sus estudios. Se les pide que respondan a preguntas de selección simple relacionadas con varios aspectos de su carrera (National Student Survey, 2025).

La encuesta pide a los estudiantes de último año que proporcionen comentarios sobre su experiencia académica en relación con los siguientes aspectos: enseñanza en mi curso, oportunidades de aprendizaje, evaluación y retroalimentación, apoyo académico, organización y gestión, recursos de aprendizaje y la voz del estudiante (National Student Survey, 2025).

Los resultados de la última edición brindan un nivel de satisfacción general de 80,2% en Irlanda del Norte, 79,8% en Gales y 78,1% en Escocia. En cuanto a las categorías la que obtuvo un mayor porcentaje de satisfacción fue recursos de aprendizaje con 87%, seguido por enseñanza en mi curso junto a apoyo académico ambas con 85% y oportunidades de aprendizaje con 82%. Las que menos satisfacción obtuvieron, aunque a un buen nivel también, fueron organización y gestión con 75% y la voz del estudiante con 74% (Office for Students, 2025)

### **The Graduate Outcomes Survey (GOS) (Australia)**

The Quality Indicators for Learning and Teaching (QILT, 2025) es un conjunto de encuestas respaldadas por el gobierno de Australia para explorar los resultados del sistema de educación superior. Abordan distintos aspectos relacionados con el ciclo de vida estudiantil desde el comienzo de sus estudios hasta la obtención de empleos una vez graduados. QILT pone a disposición datos de desempeño sólidos y consistentes a nivel nacional para la educación superior australiana, lo que ayuda a impulsar la mejora de la calidad.

Específicamente, la Graduate Outcomes Survey (GOS) examina los resultados del mercado laboral a corto plazo (entre cuatro y seis meses después de la finalización de la carrera) de las tasas de empleo a tiempo completo, el empleo en general, la

participación en la fuerza laboral, los salarios medios a tiempo completo, los resultados de los estudios posteriores y la satisfacción de los graduados con la carrera completada. El informe también analiza algunas áreas de enfoque, como la brecha salarial de género, la utilización de habilidades en las ocupaciones de los graduados, las razones del subempleo basado en las habilidades o en el tiempo y qué tan bien prepararon las calificaciones a los graduados para sus trabajos actuales (QILT, 2024).

En cuanto al último resultado reportado por la encuesta la satisfacción global con los estudios en la universidad se ubicó en un 84%, siendo el desarrollo de habilidades durante la formación la categoría que obtuvo una satisfacción más alta con un 94% seguida por el cumplimiento de las expectativas con un 93%. Por el contrario, los aspectos que tuvieron un menor porcentaje de satisfacción fueron el clima intelectual con 62% y el compromiso externo de la universidad, especialmente con la industria el cual obtuvo un 56% de satisfacción (QILT, 2024).

### ***Instrumentos en América Latina***

#### **Cuestionario de satisfacción académica**

El cuestionario fue desarrollado en Portugal por Soares y Almeida (2001), bajo el nombre en portugués de Questionário de Expectativas Académicas (QEA). Está conformado por 13 ítems con una escala Likert de respuesta de cinco puntos, los cuales van desde 1 (muy insatisfecho) hasta 5 (muy satisfecho).

Los ítems se diseñaron para evaluar el grado de satisfacción de los estudiantes con su asistencia a la universidad en tres dimensiones: la primera de ellas sería la social o relacional, que abarca la calidad de las relaciones que se establecen con personas dentro y fuera del contexto de la universidad; la segunda dimensión es la institucional, en la que se analiza la infraestructura, los equipos y los servicios que brinda la universidad; la última dimensión es el plan de estudios, que evalúa las características del programa de la carrera en el cual se formaron (Melo et al., 2015).

#### **Satisfacción Estudiantil Universitaria (SEU)**

Mejías y Martínez (2009), desarrollaron esta encuesta conformada por 52 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones:

- **Enseñanza**, cuyos indicadores son preparación, actualización y condiciones pedagógicas del personal docente, sistema de evaluación, metodología de enseñanza y utilización de nuevas tecnologías para la enseñanza.
- **Organización académica**, aquí los indicadores son el contenido de los programas, la organización del tiempo, facilidad de comunicación con los docentes y con el personal administrativo, tutorías, formación práctica y vinculación con los centros de trabajo de la profesión.
- **Vida universitaria**, la cual evalúa el acceso a actividades culturales y recreativas, así como la formación de habilidades y actitudes positivas para la vida.
- **Infraestructura y servicios universitarios**, donde se valora los espacios para la formación (si son suficientes y habitables), instalaciones deportivas, bibliotecas, bares y comedores, seguridad y automatización de procesos (como la matrícula).

Este instrumento también incluye una sección para datos de identificación de los estudiantes o graduados como la edad y el género, que permitan comparar la satisfacción de los distintos grupos. Durante el análisis surgieron unas dimensiones que explicarían mejor la satisfacción que fueron en total seis: gestión administrativa, aspectos académicos, empatía, aspectos complementarios, oferta académica y gestión docente. La confiabilidad del instrumento fue medida por medio del Alfa de Crombach y el valor obtenido fue de 0,881 (Mejías & Martínez, 2009).

### **Escala de Satisfacción Académica con el Ambiente Pedagógico**

Este instrumento adaptado por Medrano y Pérez (2010) consiste en una versión reducida del cuestionario original validado por Sisto et al. (2008). La misma se trata de una de las cuatro escalas originales y posee 11 ítems cuyas opciones de respuesta se basan en una escala Likert de cuatro alternativas que van desde “nunca” (con valor 0) hasta “siempre” (con valor 3).

Los ítems definitivos fueron: 1. Las clases me interesan; 2. Me siento motivado con el curso; 3. Me gustan mis profesores; 4. Me gustan las clases; 5. El curso responde a mis expectativas; 6. Me siento a gusto con el curso; 7. Los profesores son

abiertos al diálogo; 8. Siento que los contenidos de las clases se corresponden con los de mi profesión. Esto es consecuencia de haber eliminado tres de los ítems originales producto de los resultados del análisis factorial: “estoy comprometido con las clases”; “ayudo bastante en el aula” y “participo en clase” (Medrano y Pérez, 2010).

### **Implicaciones prácticas de la satisfacción de los graduados en relación con la gestión de la educación superior**

Hay acuerdo en que existen unas consecuencias de la satisfacción de los egresados. Estas incluyen aspectos como la actitud hacia la universidad, la intención de recomendarla, involucramiento en las actividades que esta promueve, lealtad para con ella, confianza y recomendación boca a boca (de Oliveira Santini et al., 2017). Esto implica la necesidad de enfrentar una serie de desafíos y oportunidades en la evaluación de la satisfacción de los graduados que en adelante se comentarán a manera de barreras y oportunidades.

### **Barreras**

Existen varios obstáculos que impiden el seguimiento a los graduados, y en consecuencia, se convierten en un reto para la medición de la satisfacción. Algunas publicaciones reportan tasas de respuestas altas (Le et al., 2022) y otras tasas de respuestas bajas (QILT, 2024). Esto desenmascara uno de los principales problemas el cual es la dificultad de mantener el contacto con los egresados. Esto ocurre por varias razones, por ejemplo, cambio de correo electrónico o de número de teléfono haciendo muy difícil el contacto directo. A veces pasa que la comunicación con los estudiantes era por medio de correos electrónicos institucionales los cuales dejan de estar activos después de la graduación.

Otros problemas serían que algunos egresados no perciben el seguimiento como algo sin utilidad o beneficio para ellos (Shahsavari y Sudzina, 2017). Si no hubo un vínculo fuerte con la universidad, pueden ignorar las solicitudes de información, además, si están ocupados, con falta de tiempo, alta carga laboral, estudios de posgrado o responsabilidades familiares, esto limita su disposición a responder encuestas.

Ahora bien, cuando se logra contactar a los egresados, sus respuestas pueden verse afectadas por diferentes sesgos que pueden distorsionar los resultados de una encuesta de satisfacción (Espinoza et al., 2019). Algunos de los más comunes son: el sesgo de deseabilidad social, los encuestados pueden dar respuestas más positivas de lo que realmente piensan para no parecer ingratos con la universidad y también pueden exagerar críticas si han tenido una mala experiencia reciente con la institución; sesgo de memoria o recuerdo selectivo, los egresados pueden olvidar detalles importantes sobre su experiencia educativa, lo que afecta la precisión de sus respuestas, con el paso del tiempo, pueden reinterpretar su experiencia universitaria en función de su situación actual.

Del mismo modo, puede aparecer el sesgo de autoselección, lo más común es que quienes responden encuestas son aquellos con opiniones muy positivas o muy negativas, lo que puede dar una imagen distorsionada de la satisfacción general, los egresados indiferentes o con experiencias promedio suelen ignorar la encuesta, generando una representación incompleta; sesgo de expectativa versus realidad, si un egresado tenía expectativas muy altas sobre su formación y no se cumplieron, su nivel de insatisfacción puede ser mayor, incluso si recibió una educación adecuada, también puede ocurrir lo contrario, si alguien tenía expectativas bajas y la universidad las superó, puede reportar una satisfacción mayor de la real (Kairat et al., 2024).

### **Oportunidades y buenas prácticas**

Una buena práctica que puede servir para evaluar la satisfacción de los egresados es la implementación de encuestas nacionales tal como se hace en otros países como Australia (QILT, 2024) y Reino Unido (National Student Survey, 2025) que son administradas desde un ente ajeno a las propias universidades, independiente de cualquier iniciativa de encuesta que estas tengan. En el caso de Ecuador, estas encuestas nacionales pudieran ser aplicadas por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) o el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), tomando en cuenta los indicadores que se utilizan en otros países.

La literatura también reporta el uso de tecnologías y plataformas digitales para el seguimiento a graduados, tanto en su dimensión asociada a la satisfacción de los egresados como a la dimensión de empleabilidad. Un estudio desarrollado por

Akhmedov y Dulan (2025), exploró el desarrollo de una plataforma electrónica basada en inteligencia artificial para el seguimiento del empleo de los graduados universitarios. La plataforma recopila, analiza e interpreta datos de empleo en tiempo real. Al utilizar algoritmos avanzados, garantiza un seguimiento preciso de las trayectorias profesionales y proporciona información sobre las tendencias del mercado laboral. El estudio se centra esto tiene el potencial para cerrar la brecha entre las IES y el mercado laboral, lo que permite a las universidades adaptar sus planes de estudio a las demandas cambiantes de los empleadores y así mejorar la satisfacción de los graduados.

Una propuesta que pretende mejorar la satisfacción de los egresados es el diseño de talleres para la planificación de la carrera de los estudiantes universitarios (Peng et al., 2017; Peng y Lin, 2019). Su finalidad es proporcionar un entorno de apoyo en el que los docentes brinden a los estudiantes un escenario de aprendizaje y retroalimentación constante por medio de casos reales de desarrollo de carrera una vez se ha egresado de la universidad. Al utilizar la enseñanza de estudio de caso, se recomienda que los profesores proporcionen estudios de caso con detalles sobre la edad, el género, las dificultades profesionales y el estado emocional, en lugar de elaborar sobre las teorías de la planificación de la carrera y las estrategias para tomar buenas decisiones profesionales en diferentes puntos de inflexión. Este tipo de experiencias educativas pudieran mejorar la satisfacción de los estudiantes. Y es una estrategia que puede implementarse en el corto plazo si existe voluntad para hacerlo.

Otra práctica interesante que puede favorecer el logro de altos niveles de satisfacción de los graduados es el diseño de programas de transición y tutorías de acompañamiento durante el inicio de la vida laboral de los egresados. Del campo de la enfermería se reportan experiencias de ambos tipos de práctica (Edwards et al., 2015; Vidal y Olley, 2021).

Parecen existir efectos beneficiosos de las estrategias de apoyo transicional para ayudar a la transición de los egresados hacia el mercado laboral. El enfoque y la inversión de esfuerzos en facilitar la transición de los recién graduados por parte de las IES puede favorecer la satisfacción. Este tipo de programas de son efectivos para aumentar la retención y mejorar la experiencia general con la IES (Edwards et al., 2015). Además, la tutoría es una estrategia eficaz de transición a la práctica para los

recién egresados. Esto ocurre porque afecta positivamente la sensación de ser competente, la satisfacción con la IES y la satisfacción laboral (Vidal y Olley, 2021).

## Conclusiones

La satisfacción de los graduados es una herramienta importante para valorar la calidad de las universidades. Esto se debe a que como consumidores de un servicio académico que impulsa a los graduados a construir su vida profesional estos pueden manifestar si sus expectativas fueron cumplidas o no. La experiencia de los graduados permite retroalimentar a la institución y si estos insumos son tomados en cuenta pueden servir para mejorar la experiencia de los estudiantes actuales y futuros en aspectos como el plan curricular, la calidad de los docentes, la infraestructura y los servicios tanto académicos como administrativos.

Es tanta la importancia de la satisfacción de los egresados que forma parte de los elementos de evaluación que las agencias aseguradoras de ella examinan y le otorgan un puntaje que se ve reflejado en los resultados de procesos de acreditación. Existen experiencias donde las IES intentan mejorar la satisfacción de los egresados con un acompañamiento más allá del currículo incluyendo talleres de planificación de carrera o tutorías durante el primer empleo.

## Referencias

- Akhmedov, B. A. & Dulan, J. (2025). Creation of a smart employment tracking system for university graduates using AI. *EduVision: Journal of Innovations in Pedagogy and Educational Advancements*, 1(1), 22–41. <https://brightmindpublishing.com/index.php/ev/article/view/8/19>
- Bay, D. & Daniel, H. (2001). The Student Is Not the Customer—An Alternative Perspective. *Journal of Marketing for Higher Education*, 11(1), 1–19. [https://doi.org/10.1300/J050v11n01\\_01](https://doi.org/10.1300/J050v11n01_01)
- Benoit, S., Klose, S. & Ettinger, A. (2017). Linking service convenience to satisfaction: dimensions and key moderators. *Journal of Services Marketing*, 31(6), 527–538. <https://doi.org/10.1108/JSM-10-2016-0353>
- Bertaccini, B., Bacci, S. & Petrucci, A. (2021). A graduates' satisfaction index for the evaluation of the university overall quality. *Socio-Economic Planning Sciences*, 73, 100875. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100875>

- Carey, K., Cambiano, R. & De Vore, J. (2002). Student to faculty satisfaction at a Midwestern university in the USA. *Research and Development in Higher Education*, 25, 93–97.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). (2024). *Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2024*. <https://cinda.cl/publicaciones/#flipbook-df-1255/7/>
- Chandra, T., Ng, M.M., Chandra, S. & Priyono, I. (2018). The Effect of Service Quality on Student Satisfaction and Student Loyalty: An Empirical Study. *Journal of Social Studies Education Research*, 9(3), 109–131. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jsser/issue/43625/534226>
- Christensen, C. M. & Eyring, H. J. (2011). *The innovative university: Changing the DNA of higher education from the inside out (First)*. John Wiley & Sons.
- Clayson, D. E. & Haley, D. A. (2005). Marketing Models in Education: Students as Customers, Products, or Partners. *Marketing Education Review*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/10528008.2005.11488884>
- Cloete, N., Maassen, P. & Bailey, T. (2015). *Knowledge Production and Contradictory Functions in African Higher Education (First)*. African Minds. [https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/28918/9781920677855\\_txt1.pdf](https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/28918/9781920677855_txt1.pdf)
- Compagnucci, L. & Spigarelli, F. (2020). The Third Mission of the university: A systematic literature review on potentials and constraints. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120284. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120284>
- Czepiel, J. A. & Rosenberg, L. J. (1977). Consumer satisfaction: Concept and measurement. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 5(4), 403–411. <https://doi.org/10.1007/BF02722070>
- De-Juan-Vigaray, M. D., Ledesma-Chaves, P., González-Gascón, E. & Gil-Cordero, E. (2024). Student satisfaction: Examining capacity development and environmental factors in higher education institutions. *Heliyon*, 10(17), e36699. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36699>
- de Oliveira Santini, F., Ladeira, W. J., Sampaio, C. H. & da Silva Costa, G. (2017). Student satisfaction in higher education: a meta-analytic study. *Journal of*

- Marketing for Higher Education*, 27(1), 1–18.  
<https://doi.org/10.1080/08841241.2017.1311980>
- Doña Toledo, L. & Luque Martínez, T. (2020). How loyal can a graduate ever be? The influence of motivation and employment on student loyalty. *Studies in Higher Education*, 45(2), 353–374.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1532987>
- Douglas, J., Douglas, A. & Barnes, B. (2006). Measuring student satisfaction at a UK university. *Quality assurance in education*, 14(3), 251–267.  
<https://doi.org/10.1108/09684880610678568>
- Edwards, D., Hawker, C., Carrier, J. & Rees, C. (2015). A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies*, 52(7), 1254–1268. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>
- Elliott, K. M. (2002). Key Determinants of Student Satisfaction. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 4(3), 271–279.  
<https://doi.org/10.2190/B2V7-R91M-6WXR-KCCR>
- Elliott, K. M. & Shin, D. (2002). Student Satisfaction: An alternative approach to assessing this important concept. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 24(2), 197–209.  
<https://doi.org/10.1080/1360080022000013518>
- Esparza, J. (2017). Universidad y pensamiento. *Pensamiento Iberoamericano*, 2(1), 12–16.
- Espinoza, L. (2008). Calidad de la educación superior: concepto y modelos. *Calidad en la educación*, 28, 248–276. <https://doi.org/10.31619/caledu.n28.210>
- Espinoza, O., González, L. E., McGinn, N., Castillo, D. & Sandoval, L. (2019). Factors that affect post-graduation satisfaction of Chilean university students. *Studies in Higher Education*, 44(6), 1023–1038.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1407306>
- Espinoza, O., González, L. E., Sandoval, L., Loyola, J., McGinn, N. & Castillo, D. (2022). Investigating the major factors that contribute to satisfaction with university formation in Psychology and Teaching in Chile. *Journal of Marketing for Higher Education*, 32(1), 37–53.  
<https://doi.org/10.1080/08841241.2020.1807447>

- Espinoza, O., González, L., Sandoval, L. & McGinn, N. (2024). *Satisfaction of university graduates: What does it tell us?* PROSPECTS. <https://doi.org/10.1007/s11125-024-09697-6>
- Eyzaguirre Reinoso, O. A. (2016). Expectativa y satisfacción estudiantil por el servicio académico de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015. *Revista Veritas Et Scientia - Upt*, 5(1), 16–25. <https://doi.org/10.47796/ves.v5i1.211>
- García-Aracil, A. (2009). European graduates' level of satisfaction with higher education. *Higher Education*, 57(1), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9121-9>
- Gil, Y. M., Hong, J. S., Ban, J. L., Kwon, J.-S. & Lee, J.-I. (2023). Dental students' perception of their educational environment in relation to their satisfaction with dentistry major: a cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 23(1), 508. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04485-w>
- Gosak, L., Fijačko, N., Chabrera, C., Cabrera, E. & Štiglic, G. (2021). Perception of the Online Learning Environment of Nursing Students in Slovenia: Validation of the DREEM Questionnaire. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 9(8). <https://doi.org/10.3390/healthcare9080998>
- Gunawan, I. (2022). Customer loyalty: The effect customer satisfaction, experiential marketing and product quality. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 1(1), 35–42. <https://pdfs.semanticscholar.org/bbbf/dae1f8110bf27bd849d110a02c6478f69395.pdf>
- Hanssen, T.-E. S. & Solvoll, G. (2015). The importance of university facilities for student satisfaction at a Norwegian University. *Facilities*, 33(13/14), 744–759. <https://doi.org/10.1108/F-11-2014-0081>
- Haro, F., Córdova, N. & Chong, T. (2016). Modelos de satisfacción: fundamentación teórica y criterios de aplicación. *INNOVA Research Journal*, 1(10), 145–155. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n10.2016.64>
- Haverila, M., Haverila, K., McLaughlin, C. & Arora, M. (2021). Towards a comprehensive student satisfaction model. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100558. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100558>

- Iriondo, I. (2022). Graduate labour market outcomes and satisfaction with university education in Spain. *PLOS ONE*, 17(7), e0270643. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270643>
- Kairat, K., Lee, S. J. & Jang, J. M. (2024). The determinants of recommendation intention and student satisfaction in private higher institutions: Empirical evidence from Kazakhstan. *Journal of Marketing for Higher Education*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/08841241.2024.2350390>
- Kärnä, S. & Julin, P. (2015). A framework for measuring student and staff satisfaction with university campus facilities. *Quality Assurance in Education*, 23(1), 47–66. <https://doi.org/10.1108/QAE-10-2013-0041>
- Le, D. T. H., Nguyen, L. D. B., Phan, C. L. N., Vu, T. M. & Phan, H. T. (2022). Factors affecting training quality and student satisfaction: an empirical study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(4), 391–398. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no4.0391>
- Letcher, D. W., & Neves, J. S. (2010). Determinants of undergraduate business student satisfaction. *Research in Higher Education Journal*, 6, 1. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=872215a270f8b802c9ac79abee5ae61d221573df>
- Luque-Martínez, T., Doña-Toledo, L. & Docampo, D. (2016). Influencia del programa Campus de Excelencia Internacional en la posición de las universidades españolas en el ranking de Shanghái. *Revista Española de Documentación Científica*, 39(3), e143–e143. <https://doi.org/10.3989/redc.2016.3.1339>
- Marimon, F., Mas-Machuca, M. & Berbegal-Mirabent, J. (2020). Fulfilment of expectations on students' perceived quality in the Catalan higher education system. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(5–6), 483–502. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1433027>
- Medrano, L. & Pérez, E. R. (2010). *Adaptación de la escala de satisfacción académica a la población universitaria de Córdoba*. *SUMMA Psicológica UST*, 7(2), 5-14. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/130492>
- Mejías, A. & Martínez, D. (2009). Desarrollo de un instrumento para medir la satisfacción estudiantil en educación superior. *Docencia Universitaria*, 10(2). [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_docu/article/view/3704](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_docu/article/view/3704)

- Melo, B. I., Moreira, L. O., Villalobos, C. P., Araneda, G. T., Calvo, P. M., Kother, A. M., Betancourt, O. M., Vega, N. B. & Durán, C. B. (2015). Estructura factorial y confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Académica en estudiantes de medicina chilenos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(40), 73–82.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432008.pdf>
- Mittal, V., Han, K., Frennea, C., Blut, M., Shaik, M., Bosukonda, N. & Sridhar, S. (2023). Customer satisfaction, loyalty behaviors, and firm financial performance: what 40 years of research tells us. *Marketing Letters*, 34(2), 171–187.  
<https://doi.org/10.1007/s11002-023-09671-w>
- National Student Survey. (2025). *National Student Survey*. About us.  
<https://www.thestudentsurvey.com/>
- Office for Students. (2025). *Office for Students*. National Student Survey data.  
<https://www.officeforstudents.org.uk/>
- Oliver, R. (2014). *Satisfaction. A Behavioral Perspective on the Consumer (Third)*. Routledge.
- Otto, A. S., Szymanski, D. M. & Varadarajan, R. (2020). Customer satisfaction and firm performance: insights from over a quarter century of empirical research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(3), 543–564.  
<https://doi.org/10.1007/s11747-019-00657-7>
- Peng, H. & Lin, W.-C. (2019). Evaluation a career planning course with case-based teaching model on college students' career decisions and learning satisfaction. *International Journal of Psychological Studies*, 11(4), 102–114.  
<https://econpapers.repec.org/article/ibnijosjl/v3a113ay3a20193ai3a43ap3a102.htm>
- Peng, H., Lin, Y.-H. & Lin, C.-J. (2017). Satisfaction evaluation of the effectiveness of the two models of specialty-oriented career planning course. *International Journal of Psychological Studies*, 9(3), 51.  
<https://ideas.repec.org/a/ibn/ijpsjl/v9y2017i3p51.html>
- Quality Indicators for Learning and Teaching (QILT). (2024). *2023 Graduate outcomes Survey National Report*. May 2024.  
[https://qilt.edu.au/docs/default-source/default-document-library/2023-gos-national-report.pdf?sfvrsn=5925e306\\_2](https://qilt.edu.au/docs/default-source/default-document-library/2023-gos-national-report.pdf?sfvrsn=5925e306_2)

- Quitevis, C. Q., Lopez, F. D., Binay-An, I. & Sanidad, R. A. (2019). Tracking the Alumni of the Graduate School in a Philippine Higher Education Institution. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 7(3), 65–71. <https://www.apjmr.com/wp-content/uploads/2019/07/APJMR-2019.7.03.09.pdf>
- Roblero Mazariegos, G., Londoño Miranda, M. & Pérez Torres, R. O. (2023). Satisfacción de egresados con la formación profesional de una universidad privada del sur de México. *Unaciencia Revista de Estudios e Investigaciones*, 15(29), 43–57. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v15i29.686>
- Sarantsetseg, B., Baigalmaa, S., Odmaa, N. & Gunchinlham, E. (2024). The Determinants of Graduate Students on Satisfaction: The Case of Graduate School at University of Internal Affairs, Mongolia. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 11(11), 18–28. <https://doi.org/10.14738/assrj.1111.17818>
- Sengupta, P., Sharma, A. & Das, N. (2017). Perception of Learning Environment among Undergraduate Medical Students in Two Different Medical Schools through DREEM and JHLES Questionnaire. *Journal of Clinical and Diagnostic Research: JCDR*, 11(2), JC01–JC04. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2017/23810.9248>
- Shahsavar, T. & Sudzina, F. (2017). Student satisfaction and loyalty in Denmark: Application of EPSI methodology. *PLOS ONE*, 12(12), e0189576. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189576>
- Silva, S. G., Álvarez-Icaza, M. F., Marmolejo, A. C., Machado, P. F., España, A. T., Alfonso, P. & Reynaga, R. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovación Educativa*, 8(42), 19–31. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>
- Sisto, F. F., Muniz, M., Bartholomeu, D., Pasetto, N. S. V., de Oliveira, A. F. & Lopes, W. M. G. (2008). Estudo para a construção de uma escala de satisfação acadêmica para universitários. *Avaliação psicológica*, 7(1), 45–55. [https://www.redalyc.org/pdf/3350/Resumenes/Abstract\\_335027183007\\_2.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/3350/Resumenes/Abstract_335027183007_2.pdf)
- Soares, A. P. & Almeida, L. S. (2001). Transição para a universidade: Apresentação e validação do Questionário de Expectativas Acadêmicas (QEA). En B. Duarte &

- L. Almeida (Eds.), *Actas del VI Congresso galaico-portugués de psicopedagogía* (pp. 899–909). Universidade do Minho. Centro de Estudos em Educação e Psicologia (CEEP).
- Taghizadeh, M. & Hajhosseini, F. (2021). Investigating a Blended Learning Environment: Contribution of Attitude, Interaction, and Quality of Teaching to Satisfaction of Graduate Students of TEFL. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 30(5), 459–469. <https://doi.org/10.1007/s40299-020-00531-z>
- The Quality Indicators for Learning and Teaching (QILT). (2025). *The Quality Indicators for Learning and Teaching (QILT)*. Surveys. <https://www.qilt.edu.au/>
- Torres, L. H., Quadros, M. R. S. S. de & Quadros Júnior, J. F. S. de. (2018). Evaluación de la calidad en la educación superior: Una revisión de la literatura a partir de la satisfacción del alumnado. *Cadernos de Pesquisa*, 25(2), 71. <https://doi.org/10.18764/2178-2229.v25n2p71-89>
- Vidal, J.-A. M. & Olley, R. (2021). Systematic Literature Review of The Effects Of Clinical Mentoring On New Graduate Registered Nurses' Clinical Performance, Job Satisfaction And Job Retention. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 16(4), 70–82. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v16i4.739>
- Wei, H. R. (2009). The investigation on the degree of satisfaction of students in normal university. *Human Resource Management*, 4, 118–120.
- Wong, W. H., & Chapman, E. (2023). Student satisfaction and interaction in higher education. *Higher Education*, 85(5), 957–978. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00874-0>
- Zhou, H. (2016). Empirical Study on University Curriculum Satisfaction of University Graduates. *Open Journal of Social Sciences*, 04(01), 132–137. <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2016.41017>

# CAPÍTULO V

## Satisfacción de los odontólogos egresados de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí

**Wendy Mariuxi Ortega Orrala**

Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-1367-1933>  
[wendy.ortega@uleam.edu.ec](mailto:wendy.ortega@uleam.edu.ec)

**Ruth Verónica Guillén Mendoza**

Instituto de Postgrado e Investigación en Ciencias de la Salud.  
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-2852-4303>  
[ruth.guillen@uleam.edu.ec](mailto:ruth.guillen@uleam.edu.ec)

**Sandra Sandoval Pedauga**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0001-9334-4299>  
[sandra.sandoval@uleam.edu.ec](mailto:sandra.sandoval@uleam.edu.ec)

**María Teresa Restrepo Escudero**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0002-6011-5999>  
[maría.restrepo@uleam.edu.ec](mailto:maría.restrepo@uleam.edu.ec)

**María Fernanda Carvajal Campos**

Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
<https://orcid.org/0000-0003-2050-6853>  
[maría.carvajal@uleam.edu.ec](mailto:maría.carvajal@uleam.edu.ec)

### Resumen

La calidad de las universidades es un tema prioritario que capta el interés de los actores involucrados en la educación superior, de allí la importancia de conocer la calidad de la formación de los profesionales que egresan de dichas instituciones. El objetivo de este capítulo fue determinar el nivel de satisfacción de los odontólogos egresados de la ULEAM con su proceso formativo. La investigación fue descriptiva y se empleó un diseño no experimental, transversal, de campo. La población fue de 154 graduados de varios períodos académicos entre los años 2019 y 2021. La recolección de los datos se realizó por medio de una encuesta online compuesta por 49 ítems. Para el análisis se usó estadística descriptiva presentando los resultados

en tablas de distribución de frecuencias y también se desarrolló una escala a partir de la media aritmética que definía el nivel de satisfacción de los graduados, la cual quedó de la siguiente manera: Muy alto, Alto, Medio y Bajo. La satisfacción fue de 3,96 lo que la ubica como un nivel Alto. Las dos dimensiones que obtuvieron un mayor nivel de satisfacción fueron el plan de estudios y el dominio de competencias básicas y transversales ambas con un nivel de 4,06. Mientras que, la satisfacción con los procesos académicos se ubicó en 3,77 que todavía se considera Alto, pero fue la dimensión con un menor nivel de satisfacción. Se requiere que la recolección de información sobre la satisfacción de los graduados sea continua para que la ULEAM cumpla su responsabilidad social de brindar a la comunidad manabita y ecuatoriana un odontólogo capaz de enfrentar los problemas de salud bucal.

Palabras clave: seguimiento a graduados, aseguramiento de la calidad, satisfacción, educación superior.

### **Abstract**

The quality of universities is a priority issue that captures the interest of the actors involved in higher education, hence the importance of knowing the quality of the training of professionals who graduate from these institutions. The objective of this chapter was to determine the level of satisfaction of dentists who graduated from ULEAM with their training process. The research was descriptive and a non-experimental, cross-sectional, field design was used. The population was 154 graduates from various academic periods between 2019 and 2021. Data collection was carried out through an online survey consisting of 49 items. For the analysis, descriptive statistics were used, presenting the results in frequency distribution tables, and a scale was also developed from the arithmetic mean that defined the level of satisfaction of the graduates, which was as follows: Very high, High, Medium and Low. The satisfaction was 3.96, which places it at a high level. The two dimensions that obtained the highest level of satisfaction were the curriculum and the mastery of basic and transversal competencies, both with a level of 4.06. Meanwhile, satisfaction with the academic processes was at 3.77, which is still considered High, but it was the dimension with the lowest level of satisfaction. It is required that the collection of information on the satisfaction of graduates be continuous so that the ULEAM fulfills its social responsibility of providing the

Manabi and Ecuadorian community with a dentist capable of dealing with oral health problems.

Keywords: graduate follow-up, quality assurance, satisfaction, higher education.

## **Introducción**

La educación superior es aquella que se oferta posterior a la secundaria, e implica tanto la formación académica como la capacitación profesional. Se desarrolla por medio de instituciones de educación superior (IES), entre las que destacan las universidades (Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), 2023).

Es deseable que este nivel educativo se caracterice por la innovación, la satisfacción de las necesidades del mercado laboral y el aumento de las oportunidades de trabajo para los egresados. Además, es importante que se comprometa con la calidad según los parámetros que establezca el marco legal vigente, así como las instituciones de control (Henríquez, 2018).

Desde hace ya algún tiempo, la calidad de las universidades es un tema prioritario y que capta el interés de los actores involucrados en la educación superior (Pereira Puga, 2011). De hecho, las IES se han convertido en organizaciones que compiten entre sí por presupuestos que les permitan cumplir su misión y para adaptarse a la demanda de estudios continuos (Hassan y Shamsudin, 2019).

Según lo planteado por Passarini et al. (2015), la sociedad por medio de sus entes de supervisión, se ha empeñado en conocer la efectividad y la calidad de la formación de los profesionales que egresan de las IES. Esto ha generado un reciente campo de estudio que abarca varias perspectivas entre las que sobresale la calidad de las universidades lo que puede evaluarse a partir del impacto de la actuación profesional de los egresados.

De allí se derivan los estudios de seguimiento a graduados que tal como lo explican Gaspar Domingos et al. (2015), pretenden evaluar la adquisición de las competencias que se necesitan para desempeñarse en las organizaciones empleadoras. Los resultados de estos estudios tienen la capacidad para beneficiar a la IES, a los propios egresados, a los empleadores y a la sociedad en su conjunto porque mejora la calidad de los profesionales.

Un aspecto que forma parte del seguimiento a graduados es que a estos se les brinda la oportunidad de expresar su satisfacción o insatisfacción con la educación recibida. Los instrumentos para evaluar la satisfacción con la educación universitaria incluyen aspectos como la formación recibida, las competencias desarrolladas, el desempeño docente, el ambiente social y los servicios universitarios, tanto físicos como administrativos. Esta se relaciona con la tasa de retención de los estudiantes, su participación e involucramiento con las organizaciones de egresados, su disposición a recomendar a la institución y su involucramiento en actividades de educación continua, posgrado, vinculación y extensión (González et al., 2016).

En el Ecuador, la institución que vela por la calidad de las IES es el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) que ha diseñado instrumentos para la evaluación de las universidades y las carreras como parte de un sistema de acreditación. Dichos instrumentos incluyen entre sus criterios el seguimiento a graduados y por eso las IES han creado comisiones que velan por garantizar que existan políticas y procesos relacionados con este aspecto de la gestión universitaria.

En este sentido, la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí (ULEAM), tiene un reglamentado un sistema de seguimiento a graduados que pretende ser instrumento para gestionar y evaluar la calidad académica en la formación profesional para obtener indicadores que faciliten la adecuación de los planes de estudio a los requerimientos de los planes de desarrollo y las instituciones empleadoras (ULEAM, 2019).

Uno de los mecanismos que aplica la ULEAM para cumplir dicho propósito es una encuesta online que es enviada a los graduados para conocer su satisfacción con los procesos de la universidad durante su formación profesional. En ese sentido, el objetivo de este capítulo fue determinar el nivel de satisfacción de los odontólogos egresados de la ULEAM con su proceso formativo.

## **Metodología**

La investigación fue descriptiva y se empleó un diseño no experimental, transversal, de campo. La población fue de 154 graduados de varios períodos académicos entre los años 2019 y 2021. Se trató de un censo poblacional porque se

estudiaron todos los egresados que respondieron la encuesta de seguimiento a graduados.

En relación con lo anterior, la recolección de los datos se realizó por medio de una encuesta online compuesta por 49 ítems. En la primera parte se solicitaron los datos iniciales y demográficos de cada graduado, así como los antecedentes educativos. La segunda parte se refería propiamente a la satisfacción de los graduados y para los ítems se utilizó una escala Likert con valores comprendidos de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo). Estuvo dividida en cuatro secciones denominadas de la siguiente manera: Satisfacción con procesos académicos de la facultad; Calidad de algunos elementos del plan de estudios; Satisfacción con infraestructura y otros servicios; Competencias básicas y transversales.

Los datos fueron recolectados de manera virtual a través de la encuesta alojada en la página web de Seguimiento a graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí: <https://seguimientoagrados.uleam.edu.ec>. Para ello la docente responsable de la comisión de Seguimiento a graduados de la Carrera de Odontología envió el enlace a todos los egresados y les hizo recordatorios constantes para que respondieran la encuesta.

Los datos se analizaron usando estadística descriptiva. La frecuencia y los porcentajes se presentan en tablas. También se utilizó medidas de tendencia central (media). A partir de esta medida se estableció una escala que definía el nivel de satisfacción de los graduados tal como lo propusieron (Sandoval et al., 2021), la cual quedó de la siguiente manera: Muy alto, media del ítem de 4,2 a 5,0; Alto, media del ítem de 3,3 a 4,1; Medio, media del ítem de 2,4 a 3,2; Bajo, media del ítem de 1,0 a 2,3.

## **Resultados**

La Tabla 1 resume los datos sociodemográficos de los graduados de la Carrera de Odontología en los períodos académicos del estudio. Predominó el sexo femenino con un 62%. Más de la mitad de la población estudiada (54%) es de Manta, y con un 20% estuvieron representadas las categorías otro cantón de la provincia de Manabí y otra provincia respectivamente. Además de ello, más del 60% procede de colegios fiscales.

**Tabla 1**

Información sociodemográfica de los graduados de la Carrera de Odontología de la ULEAM.  
Años 2019 - 2021

Sexo		
	<b>n=154</b>	<b>%</b>
Masculino	58	37,7
Femenino	96	62,3
Procedencia geográfica		
	<b>n=154</b>	<b>%</b>
Cantón Manta	84	54,5
Otro cantón de la provincia	31	20,1
Cantones donde existen extensiones	6	3,9
Otra provincia	30	19,5
Otro país	3	2,0
Tipo de institución de procedencia		
	<b>n=154</b>	<b>%</b>
Pública	95	61,7
Privada	32	20,8
Fiscomisional	27	17,5

Nota. Fuente: Encuestas de Seguimiento a Graduados (2022).

La satisfacción de los graduados con los procesos académicos se presentó en la Tabla 2. Hubo un mayor porcentaje de respuestas de la opción De acuerdo en todos los ítems de la dimensión con valores que oscilaron entre 34,4% en el ítem relacionado con rapidez y efectividad de la atención a las solicitudes de los estudiantes y 46% sobre la precisión de la información al inicio del curso sobre actividades académicas planificadas, calendarios y procesos estudiantiles.

Se obtuvo una media de las respuestas que permitió definir el nivel de satisfacción según una escala diseñada para este fin. Todos los ítems de esta dimensión obtuvieron un nivel de satisfacción Alto, destacando la calidad de información y la orientación recibida ( $\bar{x}= 4,04$ ) como valor superior y la satisfacción con la información del personal de secretaría ( $\bar{x}= 3,35$ ) como la más baja. Al sumar

los valores obtenidos en cada ítem de la dimensión satisfacción con procesos académicos de la facultad el total fue de 26,41 con una media de 3,77. Es decir, globalmente los graduados tuvieron un alto nivel de satisfacción en esta dimensión.

**Tabla 2**

*Satisfacción de los graduados de la Carrera de Odontología de la ULEAM con procesos académicos de la facultad. Años 2019 - 2021*

Ítem	TED		ED		Ni DA Ni EDA		DA		TDA		$\bar{x}$	NS
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%		
La calidad de la información y orientación recibida en la carrera	6	3,9	2	1,3	25	16,2	67	43,5	54	35,1	4,04	A
La información al inicio del curso sobre actividades académicas planificadas, calendarios y procesos estudiantiles fue precisa y completa	8	5,2	4	2,6	22	14,3	71	46,1	49	31,8	3,97	A
La asesoría para los exámenes parciales y finales de la carrera fue pertinente y a la altura de mis necesidades	6	3,9	7	4,5	19	12,3	67	43,5	55	35,7	4,02	A
La oportunidad de contactar con profesores fuera del aula fue efectiva	7	4,5	5	3,2	32	20,8	67	43,5	43	27,9	3,87	A
La Información del personal de secretaría fue veraz y oportuna	14	9,1	27	17,5	31	20,1	55	35,7	27	17,5	3,35	A
La atención a las solicitudes de los estudiantes fue a tiempo y efectiva	9	5,8	21	13,6	43	27,9	53	34,4	28	18,2	3,45	A
La información sobre las ofertas de postgrado para el desarrollo profesional fue asertivas, permanentes y oportunas	6	3,9	12	7,8	39	25,3	60	39,0	37	24,0	3,71	A

Categorías: Totalmente en desacuerdo (TED); En desacuerdo (ED); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Ni DA Ni ED); De acuerdo (DA); Totalmente de acuerdo (TDA).  
 $\bar{x}$  = Media aritmética; NS = Nivel de satisfacción.

Nota. Fuente: Encuestas de Seguimiento a Graduados (2022).

La Tabla 3 presenta la información del nivel de satisfacción en relación con la calidad de elementos del plan de estudios. En ocho de los 12 ítems que conforman esta dimensión la opción que tuvo un mayor porcentaje de las respuestas fue de acuerdo y en los otros cuatro ítems la principal respuesta fue totalmente de acuerdo. Al tomar en cuenta los valores obtenidos en cada uno de los ítems de esta dimensión puede decirse que la satisfacción de los graduados con la calidad de algunos elementos del plan de estudios puede expresarse de manera cuantitativa con un promedio de 4,06. Los dos ítems que obtuvieron una mayor satisfacción fueron prácticas preprofesionales ( $\bar{x}$  = 4,32) y participación en proyectos preprofesionales permitió conocer el entorno laboral ( $\bar{x}$  = 4,26), ambos con un nivel de satisfacción muy alto, lo que puede entenderse como una fortaleza de la Carrera.

**Tabla 3**

*Satisfacción de los graduados de la Carrera de Odontología de la ULEAM con la calidad de algunos elementos del plan de estudios. Años 2019 - 2021*

Ítem	TED		ED		Ni DA Ni ED		DA		TDA		$\bar{x}$	NS
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
La profundidad en el contenido de las asignaturas fue adecuada.	6	3,9	5	3,2	21	13,6	74	48,1	48	31,2	3,99	A
El número de asignaturas fue apropiado según el tipo de carrera	9	5,8	1	0,6	10	6,5	65	42,2	69	44,8	4,19	A
La participación en proyectos preprofesionales permitió conocer el entorno laboral	6	3,9	4	2,6	12	7,8	54	35,1	78	50,6	4,26	MA
Las estrategias metodológicas del profesorado fueron adecuadas	8	5,2	2	1,3	22	14,3	74	48,1	48	31,2	3,99	A

La orientación a los estudiantes en investigación/proyecto fue oportuna y asertiva	7	4,5	11	7,1	28	18,2	58	37,7	50	32,5	3,86	A
La tutoría académica de los estudiantes fue asertiva y oportuna	7	4,5	7	4,5	23	14,9	67	43,5	50	32,5	3,95	A
La Calidad e intensidad de actividades prácticas dentro de las asignaturas estuvo al nivel de expectativa requerido	6	3,9	4	2,6	22	14,3	68	44,1	54	35,1	4,04	A
La calidad de la instrucción teórica permitió abordar temas innovadores y de vanguardia	7	4,5	3	1,9	14	9,1	74	48	56	36,4	4,10	A
Oportunidad para participar en proyectos de investigación	8	5,2	5	3,2	26	16,9	66	42,8	49	31,8	3,93	A
Prácticas preprofesionales	9	5,8	0	0	5	3,2	58	37,7	82	53,2	4,32	MA
Los proyectos sociales o de vinculación permitieron poner en práctica los aprendizajes adquiridos	8	5,2	5	3,2	13	8,4	62	40,3	66	42,8	4,12	A
El sistema de evaluación del aprendizaje fue justo, transparente y adecuado	7	4,5	6	3,9	22	14,3	72	46,7	47	30,5	3,95	A
Categorías: Totalmente en desacuerdo (TED); En desacuerdo (ED); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Ni DA Ni ED); De acuerdo (DA); Totalmente de acuerdo (TDA). $\bar{x}$ = Media aritmética; NS= Nivel de satisfacción.												

Nota. Fuente: Encuestas de Seguimiento a Graduados (2022).

**Tabla 4**

*Satisfacción de los graduados de la Carrera de Odontología de la ULEAM con la infraestructura y otros servicios. Años 2019 - 2021*

Ítem	TED		ED		Ni DA Ni EDA		DA		TDA		$\bar{x}$	NS
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Las aulas cumplen con los criterios de calidad: iluminación, ventilación y accesibilidad	7	4,5	14	9,1	36	23,4	59	38,3	38	24,7	3,69	A
Los espacios comunes para trabajo en equipo y descanso son adecuados	9	5,8	6	3,9	30	19,5	66	42,8	43	27,9	3,83	A
Los laboratorios para actividades prácticas fueron suficientes y bien equipados para el desarrollo de las actividades de aprendizaje	8	5,2	13	8,4	35	22,7	63	40,9	35	22,7	3,67	A
Existen suficientes recursos tecnológicos en cada aula	7	4,5	20	12,9	45	29,2	50	32,5	32	20,8	3,52	A
La conectividad y acceso a internet fueron adecuados	7	4,5	12	7,8	31	20,1	56	36,3	48	31,2	3,82	A
La participación de los estudiantes en las políticas de la universidad fue democrática y abierta	10	6,5	8	5,2	38	24,7	49	31,8	49	31,8	3,77	A
Recursos bibliográficos en las bibliotecas	6	3,9	6	3,9	20	12,9	69	44,8	53	34,4	4,02	A
La organización y accesibilidad a las bibliotecas fue adecuada	7	4,5	3	1,9	23	14,9	65	42,2	56	36,3	4,04	A
Recursos materiales y tecnológicos en las bibliotecas	7	4,5	6	3,9	32	20,8	58	37,7	51	33,1	3,91	A
Se cuenta con bases de datos científicas digitales (bibliotecas digitales) para la investigación	6	3,9	4	2,6	21	13,6	69	44,8	54	35,1	4,04	A

relacionada con mi  
carrera

Categorías: Totalmente en desacuerdo (TED); En desacuerdo (ED); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Ni DA Ni ED); De acuerdo (DA); Totalmente de acuerdo (TDA).  
 $\bar{x}$  = Media aritmética; NS = Nivel de satisfacción.

Nota. Fuente: Encuestas de Seguimiento a Graduados (2022).

El instrumento aplicado también evalúa la satisfacción de los graduados con la infraestructura y otros servicios, se muestran dichos resultados en la Tabla 4. La sumatoria de todos los valores del nivel de satisfacción en esta dimensión fue de 38,31 con una media de 3,83 por ítem, y tomando en cuenta el nivel de satisfacción individual de cada ítem, este osciló entre 3,52 y 4,04. La respuesta que obtuvo el mayor porcentaje fue la opción de acuerdo en casi todos los ítems con excepción del referido a la participación de los estudiantes en las políticas de la universidad por considerarla democrática y abierta en el que la opción totalmente de acuerdo obtuvo el mismo porcentaje que la opción de acuerdo.

**Tabla 5**

*Satisfacción de los graduados de la Carrera de Odontología de la ULEAM con el dominio de competencias básicas y transversales. Años 2019 - 2021*

Ítem	TED		ED		Ni DA Ni EDA		DA		TDA		$\bar{x}$	NS
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Desarrollar habilidad para identificar problemas de corte profesional y elaborar proyectos de investigación	6	3,9	3	1,9	20	12,9	75	48,7	50	32,5	4,04	A
Alcanzar dominio de un segundo idioma	10	6,5	18	11,7	42	27,3	50	32,5	34	22,1	3,52	A
Manejar eficiente las TICs (Técnicas de Información y Comunicación) básicas y relacionadas con la profesión	8	5,2	3	1,9	25	16,2	72	46,7	46	29,9	3,94	A
Demostrar dominio de la ortografía y redacción	8	5,2	0	0	14	9,1	80	51,9	52	33,8	4,10	A

Leer, comprender, analizar y argumentar con lenguaje profesional un texto	8	5,2	0	0	10	6,5	78	50,6	58	37,7	4,15	A
Explicar un tema con uso adecuado del lenguaje	8	5,2	0	0	9	5,8	76	49,3	61	39,6	4,18	A
Insertarse y adaptarse a diversos grupos humanos con respeto a las diferencias	8	5,2	0	0	11	7,1	67	43,5	68	44,1	4,21	MA
Desarrollar dominio de un estilo comunicativo asertivo	8	5,2	1	0,6	16	10,4	70	45,4	59	38,3	4,11	A
Poseer mecanismos de autocontrol para enfrentar situaciones inciertas e inesperadas	8	5,2	0	0	18	11,7	69	44,8	59	38,3	4,11	A
Asimilar y expresar el conocimiento con la brevedad y profundidad que exige el momento	8	5,2	0	0	15	9,7	71	46,1	60	38,9	4,14	A
Trabajar en equipo bajo los principios de tolerancia y colaboración	8	5,2	2	1,3	13	8,4	70	45,4	61	39,6	4,13	A
Organizar el tiempo de acuerdo con la importancia y prioridad de las actividades	8	5,2	1	0,6	14	9,1	67	43,5	64	41,5	4,15	A
Capacidad de identificar problemas y analizar variantes de solución bajo los principios de la eficiencia y la ética	9	5,8	0	0	12	7,8	68	44,1	65	42,2	4,17	A

Categorías: Totalmente en desacuerdo (TED); En desacuerdo (ED); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Ni DA Ni ED); De acuerdo (DA); Totalmente de acuerdo (TDA).  
 $\bar{x}$ = Media aritmética; NS= Nivel de satisfacción.

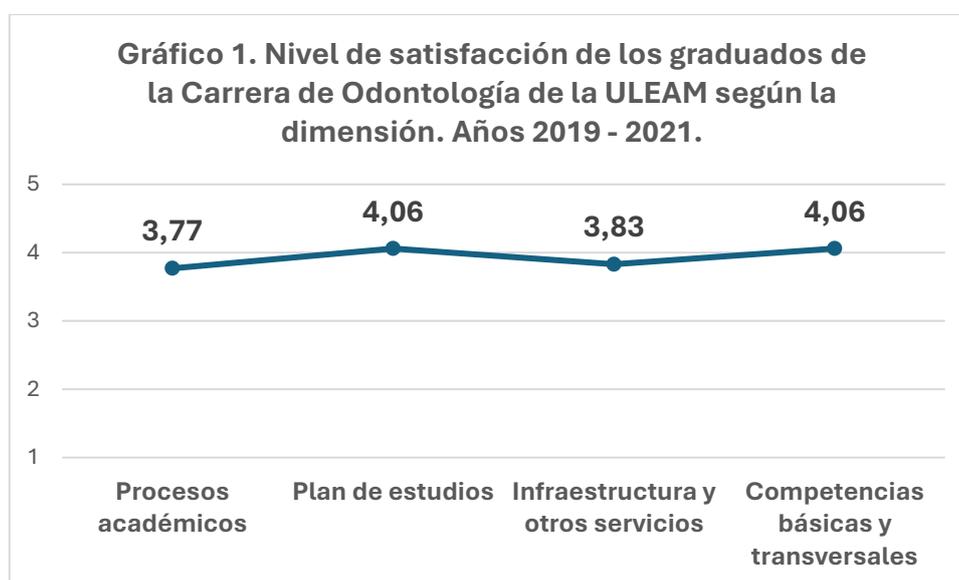
Nota. Fuente: Encuestas de Seguimiento a Graduados (2022).

Los datos en relación con la satisfacción de los graduados con el dominio de competencias básicas y transversales se presentan en la Tabla 5. El ítem que obtuvo un menor nivel de satisfacción fue el de la posibilidad de alcanzar el dominio de otro

idioma con un 3,52. De resto la satisfacción osciló entre 3,94 y 4,21, siendo este último el único que obtuvo una satisfacción muy alta que consideró la oportunidad de insertarse y adaptarse a diversos grupos humanos con respeto a las diferencias. Dicho ítem también fue el único en el que el mayor porcentaje de respuestas las obtuvo la opción totalmente de acuerdo porque en todos los demás la opción de acuerdo representó un porcentaje mayor.

**Figura 1**

*Nivel de satisfacción de los graduados de la Carrera de Odontología de la ULEAM según la dimensión. Años 2019 - 2021*



*Nota.* Fuente: Encuestas de Seguimiento a Graduados (2022).

El nivel de satisfacción tomando en cuenta todas las dimensiones fue de 3,96. Al desglosarlo por cada dimensión, las que obtuvieron un mayor nivel de satisfacción fueron el plan de estudios y el dominio de competencias básicas y transversales ambas con un nivel de 4,06 que se considera Alto. Por otro lado, la satisfacción con los procesos académicos se ubicó en 3,77 que todavía se considera Alto, pero fue la dimensión con un menor nivel de satisfacción.

## **Discusión**

El mecanismo que permite establecer una comunicación entre los graduados y la universidad se denomina seguimiento a graduados. A través de este proceso se puede analizar la trayectoria de los egresados luego de terminar sus estudios de

pregrado, lo que incluye tanto la vida laboral como subsiguientes estudios. Lo ideal es que sea un proceso constante de retroalimentación, estructurado y coordinado por la institución de educación superior para detectar oportunidades de mejora (Palloroso Granizo y García Rondón, 2019).

En teoría, estos estudios deben beneficiar tanto a los graduados como a la IES. A esta última porque pueden encontrarse oportunidades de mejora curricular que redunde en un mejor egresado capaz de solucionar los problemas que debe solucionar con su conocimiento profesional. Pero al mismo tiempo, al estar mejor preparados, los graduados pueden optar por un mayor acceso a puestos de trabajo e insertarse más rápido en el mercado laboral. (Aldana de Becerra et al., 2008).

En este capítulo, el objetivo fue determinar el nivel de satisfacción de los odontólogos egresados de la ULEAM con su proceso formativo. Al tomar en cuenta todas las dimensiones la satisfacción fue de 3,96 lo que la ubica como un nivel Alto. De hecho, todas las dimensiones se ubicaron en este nivel, aunque hubo diferencias entre ellas. Las dos dimensiones que obtuvieron un mayor nivel de satisfacción fueron el plan de estudios y el dominio de competencias básicas y transversales ambas con un nivel de 4,06. Mientras que, la satisfacción con los procesos académicos se ubicó en 3,77 que todavía se considera Alto, pero fue la dimensión con un menor nivel de satisfacción.

Al comparar estos resultados con lo reportado por Sandoval et al. (2021), que evaluaron graduados de la misma institución en períodos distintos, el resultado fue bastante similar ya que se obtuvo un nivel de satisfacción de 3,96. No obstante, hubo divergencias respecto a las dimensiones con mayor satisfacción. Aunque en dicho estudio la dimensión del plan de estudio obtuvo la mayor satisfacción por parte de los graduados, igual que en el presente estudio, la dimensión relacionada con la infraestructura y servicios fue la que tuvo un valor más bajo.

Un artículo publicado por García-Aracil (2009), analizó la satisfacción de los jóvenes graduados con sus estudios de educación superior. El estudio resalta la importancia de las características individuales de los graduados, entre ellas el campo de estudio, sus opiniones sobre la calidad del aprendizaje, los valores básicos de la vida y las percepciones de cualquier desajuste entre el nivel adquirido de conocimientos y competencias lo que se requiere de ellos en los puestos de trabajo.

Estos atributos permiten presentar una nueva perspectiva sobre las causas de la satisfacción por el estudio.

En el presente estudio, datos como el sexo, la procedencia geográfica y el tipo de institución de educación secundaria tienen potencialmente la capacidad de influir en el nivel de satisfacción de los graduados con la educación recibida en la ULEAM. Por eso es importante que a futuro la recolección de los datos permita comparar el nivel de satisfacción a la luz de estas variables. Es muy probable que haya diferencias estadísticas entre la satisfacción de un egresado masculino que provenga de una institución fiscal de la región sierra y la de una graduada femenina cuya procedencia sea un colegio particular del oriente del país. Esto se convierte en un reto de mejorar la forma de recolectar los datos.

Y siguiendo ese punto de vista metodológico, cabe mencionar que siempre hay oportunidades de mejora. Por ejemplo, en aras de que el instrumento sea más específico para la carrera de Odontología, y en general para cada carrera, pudiera nutrirse de la propuesta de Blanco Carrasco et al. (2019). En dicho estudio para el análisis de la percepción sobre las competencias aprendidas durante la formación de pregrado, se le presentó a los graduados un listado con las competencias que debieron haber adquirido y se les solicita que valoren su adquisición por medio de una escala del 1 al 10.

De ninguna manera un instrumento general aplicado con los mismos ítems puede recuperar la información más valiosa para mejoras curriculares en áreas tan distintas como la comunicación social, la arquitectura o la odontología. Por eso la institución pudiera considerar la necesidad de adaptar el instrumento de acuerdo con las especificidades de cada carrera lo que permitiría obtener resultados que sean capaces de identificar las oportunidades de mejora.

En definitiva, tal como lo refieren Ramirez et al. (2017), el seguimiento a graduados contribuye al desarrollo de la responsabilidad social universitaria porque por medio de estos estudios las IES pueden ver su impacto en el contexto social al ver cómo se insertan y se desempeñan sus egresados en las labores profesionales propias de la carrera. Además, refuerza la idea de que se tiene el compromiso de seguir brindando formación continua pertinente para mejorar el desempeño de los graduados.

La ULEAM tiene la oportunidad de mejorar los procesos de seguimiento a graduados desarrollando instrumentos de medición específicos para cada carrera que permitan obtener datos específicos que detecten oportunidades de mejora que puedan implementarse e impactar en la calidad de la formación.

## **Conclusiones**

El nivel de satisfacción de los odontólogos egresados de la ULEAM con su proceso formativo fue Alto, siendo el plan de estudio y las competencias básicas y transversales las categorías que obtuvieron un mejor resultados. Siempre hay oportunidad de mejora y las dimensiones que obtuvieron menor nivel de satisfacción fueron las relacionadas con los procesos académicos y la infraestructura.

Los estudios de seguimiento a graduados son necesarios para obtener información de la satisfacción de los egresados y de la empleabilidad. De manera que este estudio abordó solo una parte de ello y en otros estudios debe abordarse el aspecto de la empleabilidad. En todo caso, se requiere que esta evaluación sea continua para que la ULEAM cumpla su responsabilidad social de brindar a la comunidad manabita y ecuatoriana un odontólogo capaz de enfrentar los problemas de salud bucal.

## **Referencias**

- Aldana de Becerra, G., Morales González, F., Aldana Reyes, J., Sabogal Camargo, F. & Ospina Alfonso, Á. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, 3(2), 61-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701001>
- Blanco Carrasco, M., Sánchez Moreno, E. & Tallón Burgos, E. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 329-340. <https://doi.org/10.5209/cuts.60790>
- García-Aracil, A. (2009). European graduates' level of satisfaction with higher education. *Higher Education*, 57(1), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9121-9>

- Gaspar Domingos, A., Capó Pérez, J. R. & Lombillo Rivero, I. (2015). Metodología de seguimiento de graduados del Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul. *Revista Cubana de Educación Superior*, 34(3), 155–165. <https://0-search.ebscohost.com/biblioteca-ils.tec.mx/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=123243121&lang=es&site=ehost-live>
- González, R., Tinoco, M. Á. & Torres, V. H. (2016). Análisis de la satisfacción de la experiencia universitaria de los egresados en 2015 de la Universidad de Colima. *Paradigma Económico*, 8(2), 59–84. <https://paradigmaeconomico.uaemex.mx/article/view/4803>
- Hassan, S. & Shamsudin, M. F. (2019). Measuring the effect of service quality and corporate image on student satisfaction and loyalty in higher learning institutes of technical and vocational education and training. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5), 533–538. <https://doi.org/10.35940/ijeat.E1077.0585C19>
- Henríquez, P. (2018). *Educación superior en América Latina y el Caribe. Estudios retrospectivos y proyecciones. (Primera)*. UNESCO - IESALC.
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2023). *Avances hacia el ODS 4 en educación superior: desafíos y respuestas políticas en América Latina y el Caribe (No. 3)*.
- Palloroso Granizo, R. Y. & García Rondón, I. (2019). Seguimiento a graduados: importancia y principales experiencias internacionales. Análisis del tópico en la República del Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/seguimiento-graduados-ecuador.html>
- Passarini, J., Castillo, A. M. S. & Bajos, E. I. (2015). Los estudios de seguimiento de graduados en el marco del aprendizaje durante toda la vida. Una visión desde el contexto latinoamericano. *Sinéctica*, 45. <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/585/578>
- Pereira Puga, M. (2011). Nuevas tendencias en la evaluación de la calidad de las universidades. *Aula Abierta*, 39(0210–2773), 73–84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3691511>

- Ramirez, M., Resendiz, M. & Resendiz, M. (2017). Metodología de seguimiento de egresados para fortalecer la vinculación de la universidad con la sociedad. *Revista Global de Negocios*, 5(3), 99-111. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2195346>
- Sandoval, S., Ortega, W. & Restrepo, M. (2021). Satisfacción de los graduados de la carrera de Odontología de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE*, 4(7), 168-180. <https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/sapientiae/article/view/200>
- Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. (2019). *Reglamento de seguimiento a graduados de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí* (p. 12).

## Las editoras

### **Ruth Verónica Guillén Mendoza**

Instituto de Postgrado e Investigación en Ciencias de la Salud. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

<https://orcid.org/0000-0002-2852-4303>

[ruth.guillen@uleam.edu.ec](mailto:ruth.guillen@uleam.edu.ec)

### **María Fernanda Carvajal Campos**

Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

<https://orcid.org/0000-0003-2050-6853>

[maria.carvajal@uleam.edu.ec](mailto:maria.carvajal@uleam.edu.ec)

### **Sandra Sandoval Pedauga**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

<https://orcid.org/0000-0001-9334-4299>

[sandra.sandoval@uleam.edu.ec](mailto:sandra.sandoval@uleam.edu.ec)

### **María Teresa Restrepo Escudero**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

<https://orcid.org/0000-0002-6011-5999>

[maria.restrepo@uleam.edu.ec](mailto:maria.restrepo@uleam.edu.ec)

### **Wendy Mariuxi Ortega Orrala**

Carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

<https://orcid.org/0000-0002-1367-1933>

[wendy.ortega@uleam.edu.ec](mailto:wendy.ortega@uleam.edu.ec)



**Uleam**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

**2025**

ISBN: 978-9942-681-49-2



9789942681492



**Prohibida su venta**