

# SITUACIÓN LABORAL DE GRADUADOS DE DISEÑO DE INTERIORES Y GESTIÓN GRÁFICA PUBLICITARIA UCSG

---

## EMPLOYMENT STATUS OF GRADUATES OF INTERIOR DESIGN AND GRAPHIC MANAGEMENT ADVERTISING UCSG

**CARLOS CASTRO MOLESTINA**

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *carlos.castro02@cu.ucsg.edu.ec*

---

### RESUMEN

Este estudio cuantifica las diferencias de impacto sobre la situación laboral de los graduados a partir de su titulación. Se aplicó un cuestionario a 52 empleadores y 176 graduados, se consideraron condiciones de empleabilidad, la satisfacción por la formación recibida, el enlace de la universidad con las empresas, tareas afines al quehacer profesional y la continuidad en la formación profesional. Los resultados obtenidos han sido los siguientes: La inserción laboral evoluciona de manera lenta: un alto porcentaje labora de forma independiente. Empleadores y graduados se encuentran satisfechos con la formación académica, se han detectado debilidades laborales en campos ajenos al perfil profesional. La Universidad Católica de Guayaquil (UCSG) no está siendo el enlace de la oferta laboral con la demanda de profesionales, estudios de empleabilidad anteriores no han propuesto mecanismos de seguimiento a los graduados. Diseño de Interiores demanda la creación de una maestría en: Diseño, Diseño del Mueble, Acústica & Luminotecnia y Paisajismo. En Gestión Gráfica Publicitaria; un porcentaje minoritario manifestó interés por una especialización o posgrado. Finalmente, un mecanismo de seguimiento a graduados permitirá contar con información estructurada, continua, confiable y detallada sobre el desempeño laboral de los egresados y con ello diseñar planes, políticas, mejoras que fortalezcan el nivel educativo.

**PALABRAS CLAVE:** Graduados, Diseño, Interiores, Gráfica Publicitaria

### ABSTRACT

This study quantifies the differences in the impact on the employment situation of graduates based on their degree. A questionnaire was applied to 52 employers and 176 graduates considering: employment conditions, satisfaction with the training received, the link between the university and companies, tasks related to the professional work, and continuity in professional training. The results obtained have been the following: Labor insertion evolves slowly, a high percentage works independently. Employers and graduates are satisfied with the academic training; work weaknesses have been detected in fields outside the professional profile. The Catholic University of Santiago de Guayaquil (UCSG) has not been the link of the labor supply with the demand of professionals; previous employability studies have not proposed follow-up mechanisms to the graduates. Interior design demands the creation of a master's degree in: Design, Furniture Design, Acoustics & Lighting, and Landscaping. In Advertising Graphic Management; a minority percentage expressed interest in a specialization or postgraduate degree. Finally, a follow-up mechanism to graduates will allow for structured, continuous, reliable and detailed information on the work performance of the graduates and thus design plans, policies, improvements that strengthen the educational level.

**KEYWORDS:** Graduates, Design, Interiors, Advertising Graphics

---

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.23878/alternativas.v19i2.263>

**RECIBIDO:** 2/8/2018

**ACEPTADO:** 31/10/2018

## INTRODUCCIÓN

Este estudio evidencia el registro y control del actual desempeño profesional de los graduados en Diseño de Interiores y Gestión Gráfica Publicitaria frente a las nuevas demandas laborales.

Evalúa la eficiencia profesional en función de la formación recibida, la aceptación o rechazo en el mercado laboral y la correspondencia entre las áreas productivas en relación con los objetivos de la universidad; es decir, determinar en qué proporciones se están alcanzando los fines educativos y si los planes curriculares se están cumpliendo en el ejercicio laboral.

Mediante este estudio, las carreras se están involucrando en un lineamiento que se viene fortaleciendo a nivel internacional como un proceso de rendición de cuentas y que el seguimiento a graduados es un aspecto importante, de mejoramiento continuo y que permitirá, no solo evaluar la aceptación de sus profesionales en el mercado laboral, sino obtener resultados para tomar decisiones de mejora y cumplir con los indicadores legales para la acreditación de las carreras.

## BASES TEÓRICAS EMPLEABILIDAD

Los objetivos de los estudios de empleabilidad posibilitan conocer los rumbos que toman los profesionales cuando terminan sus estudios, en relación con su desempeño e inserción laboral, por tanto, generan conocimientos para la planeación académica y retroalimentar los programas de formación profesionales.

Además, permiten establecer si los egresados se insertan en empresas relacionadas con el quehacer profesional y si, gracias a la formación académica acceden rápidamente a posiciones altas y bien remuneradas (Aldeán, 2009).

De acuerdo a Universia Argentina (2014) el concepto nace en la década de los años noventa y se refiere al potencial que posee una persona de ser convocado por una empresa para laborar en ella. Cada profesional, independiente de la formación que posea, tiene habilidades y capacidades propias que debe potenciar y mostrar para ser elegido en un proceso de reclutamiento laboral.

Martínez (2011) indica que la empleabilidad es una competencia personal y se define como la capacidad que posee un profesional para diseñar su propia carrera, acceder al mercado laboral y gestionar su propio crecimiento de manera correcta y satisfactoria, que satisfaga sus necesidades personales, económicas, y

que le brinde la posibilidad de un crecimiento profesional.

Señalan Rentería & Andrade (2007) en sus Representaciones y Acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad que, esta adquiere un eje protagónico en la década de los ochenta por la dificultad que poseían las empresas al momento de conseguir empleados, poniendo énfasis en las responsabilidades y su permanencia en el puesto, es decir, su enfoque refleja el hecho de ser empleable como la habilidad de poseer y conservar un empleo.

Perrenoud (2008) opina que, tener capacidades no implica que la persona sea competente para ser empleable o en su defecto, no siempre sabe cómo actuar o demostrar su potencial durante los procesos de selección, es decir no poseen competencias para la empleabilidad.

Define la empleabilidad como un factor psicológico y social que recopila conocimientos, destrezas y actitudes que lo vuelven capaz de actuar con iniciativa y eficiencia ante las demandas que exige una carrera y por ende un puesto de trabajo (Mérida & García, 2005).

Para Campos (2003) el concepto incluye las competencias para conseguir, conservar y mejorar en un puesto de trabajo, la capacidad de adaptación, a posibles cambios para elegir otro empleo en el momento que lo desee y para integrarse en el mercado laboral en diferentes instancias de la vida profesional.

Como afirma Campos (2003) el protagonista principal de su propia empleabilidad es el individuo, debe desarrollar competencias para el diseño, rediseño y capacidad de gestión de su carrera profesional.

Insiste en que los individuos deben incorporar en sus hojas de vida estrategias y competencias suficientes para enfrentar su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

Martínez (2011) manifiesta la importancia que tienen los centros universitarios en el desarrollo de las competencias, deben contribuir al desarrollo de actitudes, habilidades, de competencias genéricas, específicas y necesarias para acceder a un trabajo. Se logra mediante programas y acciones extracurriculares, prácticas pre profesionales, talleres, entre otras.

De acuerdo a Hortal (2010) define la empleabilidad como la capacidad del individuo para acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y como reubicarse. Una persona empleable es aquella que posee experiencia profesional con conocimientos que demandan las empresas en

sus perfiles y es capaz de transmitir un mensaje adecuado al mercado.

Mora (2008) opina sobre los nuevos escenarios empresariales encaminados hacia postulantes que hayan desarrollado altamente la tecnología, proceso que ha generado una alta competitividad y nuevas oportunidades para quienes posean estos conocimientos.

Aldeán (2009) reconoce tres enfoques en los estudios de empleabilidad sobre graduados universitarios en los Estados Unidos, los que enfatizan en sus logros, la adquisición de habilidades y las aportaciones del egresado a la universidad.

En Europa, los estudios de empleabilidad se relacionan principalmente a la inserción laboral. En esta inciden varios factores: edad, sexo, educación, situación laboral, ocupación de los familiares y del entorno o contexto socioeconómico.

#### MARCO REFERENCIAL

- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2012), el Estudio de Empleabilidad de los graduados sistematiza las características de empleabilidad de las carreras Arquitectura, Diseño de Interiores y Gestión Gráfica Publicitaria, entre otros. Emplea indicadores que dieron información sobre su participación en el sector productivo, tipo de trabajo y sector, nivel de empleo o desempleo.

Sirvió de partida para futuros profesionales que podrán visualizar las oportunidades de empleo que les brinda cada título, así mismo, los indicadores empleados facilitaron la interpretación de la aceptación de los profesionales en las plazas de trabajo; a la vez permitió a la Facultad de Arquitectura y Diseño determinara el porcentaje de graduados que han logrado ubicarse en empleos acordes con el objeto de sus carreras, así como la necesidad de actualizar y profundizar en planes de formación que se adapten a la realidad del trabajo que hoy se demanda.

- De acuerdo al estudio de la Ocupación de los egresados de la carrera de Medicina: Relevancia en el diseño curricular elaborado por Muñoz, Moreno, Hanne, Pantoja, Altamirano (2009) realizado en varias universidades en Chile, plantea el término ocupación en lugar de empleabilidad y se refiere a la actividad que

realiza un graduado, como empleado o estudiando una especialización.

Evidencia un 18% de titulados que no trabajan en sectores relacionados con la titulación, refleja la insuficiente información que poseen los administradores educativos sobre la ocupación de sus egresados.

Indica la importancia de tratar la empleabilidad como un criterio fundamental para acreditar una carrera y para los rediseños curriculares que aseguren profesionales capaces de enfrentar la realidad laboral.

- La medición del índice de satisfacción de egresados y empleadores sobre las competencias laborales de los graduados en la Universidad Casa Grande en el año 2009 elaborado por Arosemena (2012) mide la satisfacción en cuanto a la formación profesional, la conformidad de los empleadores, en base a indicadores de desempeño.

Planteó preguntas considerando la formación académica, calidad del profesorado, metodología, casos, prácticas pre profesionales, así como la misión y visión.

Los resultados indicaron datos sobre la edad y sexo, empleabilidad, sector de trabajo, acceso al empleo y remuneraciones, estudios de posgrado e índices de satisfacción de alumnos y empleadores.

- De acuerdo al Estudio de Graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad Nacional de Loja por Aldeán (2009), su objetivo aporta al conocimiento de la realidad laboral y la relación con la educación universitaria para mejorar los planes de estudio y los procesos de formación en función de los requerimientos de los egresados.

El estudio considera dos perspectivas, la de los titulados, su desempeño académico, niveles de formación, opiniones y la del empleador, evidenciando el proceso de inserción laboral, desempeño, oportunidades de crecimiento y formación.

- Gavilema (2009) indica en el Estudio ocupacional de los graduados civiles de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Politécnica del Ejército, períodos 2004-2005 que, un gran porcentaje no han conseguido insertarse en el campo

laboral, sea por poca experiencia, poca demanda de profesionales, vacantes insuficientes, etc.

Se suma el desempleo que tiene el país, lo que ha provocado la búsqueda de oportunidades en el exterior.

- De acuerdo a Rodríguez, Prades & Sánchez (2009); sobre la Empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya, considera como componentes las competencias para obtener un empleo como necesarias para satisfacer las demandas de los empleadores. Identifica las competencias personales y los factores de contratación, ámbitos y estrategias de acción formativa en los que la enseñanza de las universidades pueda beneficiar la empleabilidad, mediante programas o planes de orientación laboral, de empleabilidad o trabajos especiales.
- Con relación a Mecanismos de Seguimiento para titulados, existe la propuesta del Taller Latinoamericano de Formación y Capacitación de Recursos Humanos en Procesos de Certificación Profesional Universitaria presentada por Compte (2010), indica la importancia de contar con un proceso de actualización permanente de datos. En este sistema se deben evidenciar las actividades que desempeñan los graduados luego de terminar la formación por medio del diseño e implementación de instrumentos o matrices que mantengan actualizada la base de datos y actividades en el mercado laboral.

### METODOLOGÍA

Se aplica el Método Exploratorio, por ser un tema poco estudiado en la Facultad y obtener información del comportamiento de la empleabilidad de los graduados, datos que pueden ser utilizados para investigaciones afines o sugerir mecanismos de seguimiento continuo. Al utilizar esta metodología se pretende incrementar la familiaridad en temas desconocidos o poco explorados, obtener información sobre un contexto determinado de la vida real e investigar problemas de la conducta humana en una determinada área.

Se utilizan técnicas mixtas, cualitativas y cuantitativas, el proceso cuantitativo se sustenta en encuestas con preguntas cerradas que ofrecieron cifras que ayudaron a interpretar la realidad. Se complementó con la información

de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2012) en su Estudio de Empleabilidad del año mencionado.

La investigación cualitativa observó las acciones y acontecimientos desde la óptica de los sujetos estudiados mediante entrevistas con preguntas abiertas, se entrevistaron a los docentes a tiempo completos, delegados de las Comisiones de Vinculación de las carreras.

### TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

Para conocer la percepción de los graduados se aplicó una encuesta, que fue el instrumento de trabajo, incluía preguntas relativas al empleo/desempleo, modalidad de trabajo (dependiente o independiente), tiempo de acceso al empleo, entre otras.

Para conocer la percepción de los empleadores sobre las competencias y habilidades de los titulados se aplicó un segundo formato de encuesta que proporcionó datos relacionados acerca del tipo de actividad desempeñada, cargo, fortalezas y debilidades laborales.

Para conocer la percepción de los docentes sobre la empleabilidad y formación académica se realizaron entrevistas en profundidad de tipo semiestructuradas para detectar habilidades y destrezas adquiridas durante el proceso formativo, y de qué manera han aportado para lograr un adecuado desenvolvimiento en el campo profesional.

### TÉCNICAS Y MODELOS DE ANÁLISIS DE DATOS

La información recabada del proceso fue codificada y tabulada, se obtuvieron los resultados que se reflejaron en la respectiva tabla de frecuencia para propósitos de análisis. La tabulación de los datos fue registrada también en gráficos donde se visualizaron los valores, números o datos.

Lo cualitativo sintetizó comentarios o hallazgos encontrados en el proceso de análisis de la información.

Los datos finales proponen un mecanismo de seguimiento continuo para los graduados de las carreras, con el diseño de formatos y procedimientos para realizar periódicamente el proceso.

### DEFINICIÓN DE UNIVERSO Y MUESTRA DE EMPLEADORES DE LAS CARRERAS

Carvajal (2012) utiliza variables constantes para una población infinita:

$$n = Z^2 * P * Q / e^2$$

**TAMAÑO DE LA MUESTRA PARA LA CARRERA DISEÑO DE INTERIORES**

$Z^2$  define el nivel de confianza a trabajar, en este caso corresponde al 95%,  $P$  es la probabilidad de éxito,  $Q$  es la probabilidad de fracaso,  $e$  se define como el error máximo admisible en términos de proporción, para esta carrera se ha trabajado con un rango de 16,5%.

El autor recomienda que, los valores de  $P$  y  $Q$  sean del 50% cada uno.

De donde:

Reemplazo en la fórmula:

$$n = (1.96)^2 * 0,50 * 0,50 / 0,16,5^2$$

Resultado: 36 empleadores encuestados.

**TAMAÑO DE LA MUESTRA PARA LA CARRERA GESTIÓN GRÁFICA PUBLICITARIA**

$Z^2$  define el nivel de confianza a trabajar que, en este caso corresponde al 90%,  $P$  es la probabilidad de éxito,  $Q$  es la probabilidad de fracaso,  $e$  se define como el error máximo admisible en términos de proporción, para esta carrera se ha trabajado con un rango de 14%. El autor recomienda que, los valores de  $P$  y  $Q$  sean del 50% cada uno.

De donde:

Reemplazo en la fórmula:

$$n = (1.90)^2 * 0,50 * 0,50 / 0,14^2$$

Resultado: 16 empleadores encuestados.

**DEFINICIÓN DE UNIVERSO Y MUESTRA DE GRADUADOS DE LAS CARRERAS**

De acuerdo a la información proporcionada por la Coordinación Académica 1; la unidad ha graduado, hasta el semestre B2016, a 123 estudiantes en Diseño de Interiores desde el año 2004 que se inició la titulación bajo la modalidad de Licenciatura. Desde el año 2012, la carrera Gestión Gráfica Publicitaria ha graduado 53 estudiantes como Licenciados, lo que totaliza 176 graduados.

Se utilizó la fórmula para una población finita, reemplazando los valores se obtuvo una muestra de 140 graduados para encuestar.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

De donde:

$N$ : es el tamaño de la población o universo.

$k$ : constante que depende del nivel de confianza asignado, se considera un 95% de

confianza, lo que quiere decir que puede existir un rango de equivocación del 5%,  $k$  será igual a 1,96.

$e$ : corresponde al error muestral deseado, esto consiste en la diferencia que puede haber entre el resultado que se obtiene preguntando a una muestra de la población y el que se obtiene si se preguntara al total.

$p$ : es la proporción de personas que poseen en la población la característica de estudio, este dato es por lo general desconocido y se supone que  $p=q=0.5$ , que es la opción más segura.

$q$ : es la proporción de personas que no poseen esa característica, es decir se considera  $1-p$ .

Resultado: 95 graduados encuestados en Diseño de Interiores, 45 graduados encuestados en Gestión Gráfica Publicitaria.

**RESULTADOS****ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD UCSG - 2012**

El 70% de los graduados en Diseño de Interiores se encontraban insertos en el mercado laboral en trabajos afines a su profesión, en la carrera Gestión Gráfica Publicitaria el 100% laboraba en similares condiciones.

El estudio aportó para la creación de una Bolsa de Trabajo UCSG que sirve de instrumento para el conocimiento de plazas laborales para todas las carreras.

**SEGUIMIENTO A GRADUADOS- FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO UCSG**

La unidad no ha recibido un proceso de seguimiento institucional, se cuenta con el Reglamento del Sistema de Seguimiento y Vinculación con los Graduados y Gradudas, así como la Participación, Asignación de Responsabilidades, Deberes y Derechos de su representante ante el Consejo Universitario UCSG.

**ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DE GRADUADOS DISEÑO DE INTERIORES:**

Se evidencia una alta satisfacción por la formación académica recibida por las carreras, lo que les ha permitido responder a las expectativas laborales. El medio los ha llevado a laborar en empresas afines al quehacer, aunque, un porcentaje elevado de profesionales labora de manera independiente en proyectos específicos para clientes o empresas, la actividad desarrollada les demanda el estudio de una maestría en áreas como el Diseño del Mueble, Acústica & Luminotecnia, dado el tipo de proyectos que deben enfrentar.

Los graduados destacan los esfuerzos de la carrera por la mejora continua, sugieren se fortalezcan las disciplinas del campo estructural y constructivo, debido a que han tenido dificultades en el ejercicio de la profesión, especialmente para quienes se encuentran en relación de dependencia.

Es importante destacar que, el vínculo de contratación no se ha generado por la universidad, por lo que sugieren se refuerce este vínculo.

#### **GESTIÓN GRÁFICA PUBLICITARIA**

El ejercicio profesional de este graduado se torna más crítico debido a que un porcentaje mayoritario laboraba de manera independiente, causado por agentes externos.

Importante resaltar la aceptación por la buena formación académica impartida en la carrera, lo que les permite enfrentar de manera adecuada el mercado laboral.

El hecho de realizar un ejercicio profesional, mayormente de forma independiente, trae como consecuencia que este profesional no demanda de manera inmediata la consecución de un estudio de posgrado. Existe una población de interesados en una maestría concreta en el Diseño de Páginas Web o afines.

De igual forma que la carrera Diseño de Interiores, el enlace o contacto laboral no se gestó por medio de la UCSG, sugieren se refuerce.

#### **ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES**

##### **DISEÑO DE INTERIORES:**

Un porcentaje elevado cuenta entre sus colaboradores con graduados, reconociendo la adecuada formación académica impartida en la UCSG, siendo este el factor decisivo para la contratación.

Requieren profesionales con maestría y sugieren la mejora en construcción y estructuras, donde se han detectado debilidades.

Las contrataciones no se han generado por intermedio de la carrera y/o la universidad.

#### **GESTIÓN GRÁFICA PUBLICITARIA**

Un alto porcentaje indica no contar con profesionales afines dentro de su nómina, los contratan por proyectos puntuales, por lo que no requieren de profesionales con maestría para el desarrollo de sus necesidades laborales.

Reconocen la excelente formación académica, sugieren se refuercen las disciplinas contables y mejorar el vínculo con la UCSG para el conocimiento de plazas laborales y de personal disponible para la ocupación.

#### **FUNCIONARIOS DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO:**

No cuentan con un responsable para el seguimiento a los graduados, lo que trae como resultado que no se consulta regularmente sobre su empleabilidad. Un proceso de seguimiento a graduados permitirá a las carreras favorecer el vínculo para ubicarlos en puestos de trabajo, y para aplicarlo en campañas de imagen para el mejor posicionamiento de las carreras.

#### **DELEGADOS DE VINCULACIÓN**

##### **GESTIÓN GRÁFICA PUBLICITARIA:**

El tipo de contacto es de manera informal, no cuentan con un procedimiento o temática puntual informativa sobre un tema específico, se conoce únicamente el lugar o tipo de trabajo que realiza, más no un seguimiento. Indican que, los graduados contactados no han iniciado estudios de posgrado, los funcionarios defienden la necesidad de contar con posgrados.

#### **DISEÑO DE INTERIORES:**

Se evidencia comunicación con los graduados por medio de las redes sociales, aunque no bajo un procedimiento y esquema que siga los lineamientos de un proceso de seguimiento a graduados. Indican que los graduados no han comenzado estudios de posgrado, de igual manera, si consideran que la carrera debería tener una maestría para sus graduados y en qué campo, destacan su importancia y que la carrera se encuentra diseñando la maestría en Paisajismo en conjunto con la carrera de Arquitectura.

#### **CONCLUSIONES**

Se evidencia un alto índice de graduados de las carreras que trabaja de forma independiente en tareas afines al quehacer de la profesión.

Los empleadores han detectado debilidades laborales en aspectos que no están considerados dentro de las mallas curriculares, asociados principalmente con la atención y servicio al cliente.

El Estudio de Empleabilidad realizado por la UCSG cumplió su propósito para fortalecer la Bolsa de Trabajo y el Call Center con la base de datos levantada. Este estudio no propuso un sistema de seguimiento.

Por parte de empleadores y graduados se ha recibido una buena aceptación a la formación recibida, producto de las entrevistas, encuestas y los resultados en las tareas que realizan, tanto en relación de dependencia como de manera independiente.

Diseño de Interiores demanda una maestría en: Diseño, Diseño del Mueble, Acústica &

Luminotecnia y Paisajismo. En Gestión Gráfica Publicitaria no se ha evidenciado la necesidad, un porcentaje minoritario manifestó interés por una especialización o posgrado.

La UCSG no ha sido el enlace entre la oferta laboral de las empresas con la demanda de profesionales con los que cuentan las carreras.

Finalmente, un mecanismo de seguimiento a graduados permitiría contar con información estructurada, continua, confiable y detallada sobre el desempeño laboral de los egresados para diseñar planes, políticas, mejoras que fortalezcan el nivel educativo.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALDEÁN, S. U. (2009). *Estudio de Graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad Nacional de Loja*. Recuperado el 20 de enero de 2015, de Universidad Nacional de Loja: <http://www.repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/1666/1/T-ESPE-025225.pdf>
- AROSEMENA, C. (2012). *Medición del índice de satisfacción de egresados y empleadores sobre las competencias laborales de profesionales graduados en la Universidad en el año 2010*. Guayaquil: Universidad Casa Grande. Recuperado el 26 de septiembre de 2017, de Universidad Casa Grande: <https://www.casagrande.edu.ec/wp-content/uploads/MEDIC12.pdf>
- CAMPOS, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la Reforma Educativa. 1-9. Recuperado el 15 de enero de 2015, de Revista Iberoamericana de Educación: [http://rieoei.org/edu\\_tra2.htm](http://rieoei.org/edu_tra2.htm)
- CARVAJAL, F. (2012). *Cálculo del tamaño de muestra (n) Ejemplos*. (U. P. Savio, Ed.) Recuperado el 26 de septiembre de 2017, de Scribd: <https://es.scribd.com/presentation/82443963/CALCULO-TAMAÑO-DE-MUESTRA>
- COMPTE, M. F. (2010). Propuesta para Seguimiento a Graduados. *Taller Latinoamericano de Formación y Capacitación de Recursos Humanos en Procesos de Certificación Profesional Universitaria* (págs. 1-11). Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- COMPTE, M. F. (2010). *Propuesta de Mecanismo de Seguimiento a Egresados: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Guayaquil.
- CAVILEMA, Y. (2009). *Medición de impacto y ubicación profesional de los graduados de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría de la Escuela Politécnica del Ejército, Sede Latacunga*. Latacunga, Cotopaxi, Ecuador: Escuela Politécnica del Ejército. Recuperado el 26 de septiembre de 2017, de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/4262/1/T-ESPEL-0618.pdf>
- HORTAL, P. (15 de marzo de 2010). *¿Qué es la empleabilidad?* Recuperado el 19 de enero de 2015, de <http://www.pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad>
- MARTÍNEZ, J. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. (Eumed.net, Ed.) *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado el 26 de septiembre de 2017, de [https://www.researchgate.net/publication/227432281\\_LA\\_EMPLEABILIDAD\\_UNA\\_COMPETENCIA\\_PERSONAL\\_Y\\_UNA\\_RESPONSABILIDAD\\_SOCIAL](https://www.researchgate.net/publication/227432281_LA_EMPLEABILIDAD_UNA_COMPETENCIA_PERSONAL_Y_UNA_RESPONSABILIDAD_SOCIAL)
- MÉRIDA SERRANO, R., & García Cabrera, M. (2005). La formación de competencias en la Universidad. *Revista Electrónica Interuniversitaria del Profesorado*, 8(1), 1-4. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2170/217017146012.pdf>
- MORA, C. (2008). *La nueva empleabilidad en las organizaciones*. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Nueva-Empleabilidad-En-Las-Organizaciones/1700368.html>
- MUÑOZ, M., MORENO, R., HANNE, C., PANTOJA, M., & ALTAMIRANO, P. (2009). Ocupación de los egresados de la carrera de Medicina: Relevancia en el diseño curricular. *Rev Educ Cienc Salud*, 75-78. Recuperado el 26 de septiembre de 2017, de <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol622009/esq62.pdf>
- PERRENOUD, P. (2008). Construir las competencias. ¿Es darle la espalda a los saberes? *Red U. Revista de Docencia Universitaria*(II), 2-8. Recuperado el 15 de enero de 2015, de [http://dearade.udea.edu.co/aula/pluginfile.php/1485/mod\\_resource/content/1/Construir%20las%20competencias,%20es%20darle%20la%20espalda%20a%20los%20saberes,%20Perrenoud,%20Philippe.pdf](http://dearade.udea.edu.co/aula/pluginfile.php/1485/mod_resource/content/1/Construir%20las%20competencias,%20es%20darle%20la%20espalda%20a%20los%20saberes,%20Perrenoud,%20Philippe.pdf)
- RENTERÍA PÉREZ, E., & ANDRADE JARAMILLO, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, 130-155.
- RODRÍGUEZ ESPINAR, S., PRADES NEBOT, A., & SÁNCHEZ CASTIÑEIRA, S. (2009). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación* (351), 107-137. Recuperado el 17 de diciembre de 2014, de [http://www.revistaeducacion.mec.es/re351\\_05.html](http://www.revistaeducacion.mec.es/re351_05.html)
- UNIVERSIA ARGENTINA. (2014). *Empleabilidad*. Obtenido de Universia Argentina. (2014). *Empleabilidad*. Obtenido de <http://www.universia.com.ar/>
- UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL. (2012). *Estudio de Empleabilidad de los Graduados*. Recuperado el 26 de septiembre de 2017, de <http://www2.ucsg.edu.ec/transparencia-de-la-informacion/374-informe-empleabilidad-ucsg-2011-2012.html?path=>