

29

Fecha de presentación: septiembre, 2021

Fecha de aceptación: octubre, 2021

Fecha de publicación: noviembre, 2021

ANÁLISIS

DE LOS FACTORES QUE FAVORECEN LA SATISFACCIÓN DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS

ANALYSIS OF FACTORS THAT FAVOR TO UNIVERSITY GRADUATE'S SATISFACTION

Lesly Silvera Hernández¹

E-mail: lsilvera1@cuc.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4277-6881>

Laura Henríquez Calvo¹

E-mail: lhenriqu1@cuc.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8017-1939>

Laura Cueto Monroy¹

E-mail: lcueto1@cuc.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8194-5035>

Yolima Salcedo Caballero¹

E-mail: ysalcedo3@cuc.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8224-3951>

¹ Universidad de la Costa. Colombia.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Silvera Hernández, L., Henríquez Calvo, L., Cueto Monroy, L., & Salcedo Caballero, Y. (2021). Análisis de los factores que favorecen la satisfacción de los graduados universitarios. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 258-264.

RESUMEN

El propósito de este artículo es analizar los factores que favorecen la satisfacción de los graduados al realizar énfasis en la experiencia laboral (situación laboral e ingresos salariales). Se consideraron dos medidas de satisfacción de los graduados: la percepción de los graduados a partir de la calidad de la formación impartida por el programa que cursó en la universidad (subjetivo) y el promedio de desempeño en el puntaje de los graduados de toda la carrera (objetivo). Los resultados indican que para los profesionales de la Universidad de la Costa la situación laboral es un factor determinante para su satisfacción.

Palabras clave: Educación superior, satisfacción, situación laboral, ingresos salariales.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the factors that favor to the graduate's satisfaction by emphasizing work experience (work situation and salary income). Two measures of graduates satisfaction were considered: the perception of the graduates from the quality of the training given by the program they attended at the university (subjective) and the average performance in the score of the graduates of the entire career (objective). The results indicate that for the professionals of the Universidad de la Costa the employment situation is a determining factor for their satisfaction.

Keywords: Higher education, satisfaction, employment situation, salary income.

INTRODUCCIÓN

La Educación Superior tiene un papel relevante en el progreso social, cultural y económico de un país (Tholen, 2014). Su impacto es evidente en la formación integral de profesionales en instituciones universitarias, y en el seguimiento de su desempeño laboral que contribuye a las transformaciones sociales.

Uno de los objetivos de las Instituciones de Educación Superior (IES) es proporcionar a los graduados los conocimientos y habilidades que necesitan para incorporar al mercado laboral y contribuir a la sociedad. Las IES pueden evaluar el logro institucional estudiando y comprendiendo las percepciones y la satisfacción de las experiencias laborales de sus graduados.

Algunas investigaciones han evaluado la satisfacción general de los graduados con sus programas académicos, por ejemplo, Green, et al. (2015), estudiaron la satisfacción de los graduados en psicología en Australia, mientras que García-Aracil (2009), estudió los puntajes de satisfacción para los graduados de 8 campos de estudio en 11 países europeos. La evidencia mostró que el contenido del curso y la experiencia social eran los determinantes de la satisfacción de los graduados, mientras que las limitaciones de las instalaciones, las oportunidades de enseñanza y la participación en proyectos de investigación eran determinantes significativos de la insatisfacción.

Otros estudios han examinado la satisfacción general de los graduados y la situación laboral.

Tholen (2014), evaluó cómo se construye socialmente el mercado laboral de los graduados en Gran Bretaña y los Países Bajos. González, et al. (2018), analizaron un conjunto de indicadores de empleabilidad, como el capital humano, la adaptabilidad personal, el capital social y la identidad profesional. Sin embargo, por lo que sabemos, no hay estudios en un contexto diferente fuera de Europa. Por lo tanto, estudiar la satisfacción de los graduados representa una oportunidad relevante para aumentar la literatura en este campo. Por lo anterior, el objetivo principal de este estudio es determinar los factores que contribuyen a la satisfacción de los graduados en Colombia.

Investigamos cuáles son los factores que contribuyen a la satisfacción de los graduados teniendo en cuenta su situación laboral e ingresos salariales. Nuestro estudio hace varias contribuciones a la literatura. En primer lugar, consideramos dos medidas de satisfacción de los graduados: la percepción del graduado de la calidad de la formación dada por el programa que asistió en la universidad (subjetivo) y el promedio de desempeño de la puntuación de los graduados de toda la carrera (objetivo).

En segundo lugar, desde una perspectiva teórica, contribuímos a entender qué factores individuales están relacionados con la experiencia laboral son esenciales para contribuir a la satisfacción de los graduados universitarios y a su desempeño. En tercer lugar, el estudio incluye aspectos relacionados con el género en la satisfacción del graduado.

Determinar la satisfacción de los graduados de educación superior continúa siendo un desafío para las instituciones. No hay consenso sobre cuál es el significado de la definición de satisfacción dentro del contexto de la educación superior, ni una manera única de medirla.

Es importante resaltar que este tipo de estudios también permiten obtener información acerca de la pertinencia y relevancia de la educación que reciben los graduados de las IES en cuanto a su relación con el sector productivo. Entendiendo que es necesario que la oferta de educación responda a las necesidades sociales y del mercado de trabajo Bright & Graham (2016), muestran que la satisfacción de los graduados se puede medir usando su rendimiento académico, el desempeño laboral, los ingresos salariales y la disposición para recomendar a otras personas la institución de educación superior de la que se graduaron. Por lo tanto, se hace relevante conocer y medir las percepciones del graduado de su experiencia (social y académica) en instituciones de educación superior.

Algunas investigaciones han analizado los factores que influyeron en la evaluación de la satisfacción de los graduados con respecto a sus experiencias post-universitarias. Belfield, et al. (1999), encontraron que factores individuales como el sexo, el origen social o la carrera estudiada, y la experiencia de posgrado – posterior al grado, refiriéndose al estatus laboral y los ingresos salariales, son determinantes para la satisfacción de los graduados.

Otros autores consideran que desde las primeras etapas de formación se comienza a gestar lo que en un futuro tributará a la percepción de los niveles de satisfacción con la carrera y con el desempeño profesional. Un plan de estudios bien concebido reafirma la selección vocacional y la orientación profesional, se relaciona con los determinantes intrínsecos y extrínsecos que conforman el genérico constructo de satisfacción laboral (Byrne, 2020).

Por otro lado, se cree que el desempeño de los profesionales está relacionado con la formación que se ofrece desde los estudios de pregrado, en este sentido, es la universidad un actor incidente en los procesos de adquisición de capacidades y habilidades para la inserción laboral, lo anterior, a partir de planes curriculares ajustados a las necesidades del mercado laboral (Byrne, 2020).

Los estudios de graduados son fundamentales para la evaluación de cada programa académico con su respectivo plan de estudios y si las competencias de estos se ajustan al mercado laboral, asimismo sirven para identificar las fortalezas, debilidades y necesidades del programa. Lo cual apoyará el desarrollo profesional de los graduados y al desarrollo de programas de fortalecimiento en estas competencias.

La situación laboral de los graduados universitarios se ha convertido en un tema esencial del gobierno (Byrne, 2020). Espinoza & McGinn (2018), analizaron los determinantes de la satisfacción de los graduados de educación superior y determinó que los factores que influyen fuertemente en la satisfacción de los alumnos son la tasa de estudiantes-personal académico y la empleabilidad del graduado. Las IES han aceptado que la empleabilidad de los graduados es un importante motivador y medida de los resultados universitarios y la satisfacción de los graduados. González-Romá, et al. (2018), por su parte, sugiere que la empleabilidad debe reflejar la satisfacción de los graduados a través de la calidad del empleo y el crecimiento personal. Teniendo en cuenta lo anterior, se propone la hipótesis 1: ***La satisfacción de los graduados está positivamente relacionada con la situación laboral.***

Otros factores de satisfacción de los graduados pueden estar influenciados por los ingresos salariales en el trabajo. Espinoza & McGinn (2018), determinaron que el ingreso salarial está altamente relacionado con la satisfacción de los graduados. Sin embargo, Jung & Lee (2016), muestran que la reputación universitaria tiene un impacto significativo en la oferta salarial, pero tiene un efecto menor en la satisfacción de los graduados en Corea del Sur. Para lo anterior, proponemos la siguiente hipótesis 2: ***La satisfacción de los graduados está positivamente relacionada con los ingresos salariales.***

La satisfacción en los graduados también debe ser abordada a nivel de género, para verificar si existen diferencias entre hombres y mujeres. Recientemente, el foco de los debates en torno a las diferencias entre hombres y mujeres en diferentes contextos ha concentrado la atención de los investigadores. Las diferencias no son sólo psicológicas o fisiológicas, sino también sociales (García, et al., 2018). Durante décadas, la evidencia empírica ha demostrado que los hombres están más involucrados en la actividad empresarial que las mujeres (Moreno, et al., 2019). Además, la experiencia laboral de las mujeres históricamente se ha visto afectada por las actividades laborales y el tipo de trabajo que podrían hacer, por los puestos que podrían ocupar y los ingresos salariales que podrían obtener, que por lo general son más bajos que los hombres (Moreno-Gómez & Calleja-Blanco 2018).

MATERIALES Y MÉTODOS

Para probar las hipótesis, utilizamos una muestra de graduados de una Institución de Educación Superior, de la región Caribe colombiana, que habían terminado sus estudios entre 2013 y 2018. La universidad recogió esta muestra para obtener información detallada sobre el perfil de los graduados universitarios y su inserción al mercado laboral. De una población de 7071 graduados, participaron 1261 graduados que conformaron la muestra. Implementamos un método de muestreo aleatorio para obtener una representación proporcional para todos los campos del conocimiento. Una empresa de investigación de mercado se encargó de recoger las respuestas de los graduados universitarios a través de entrevistas telefónicas.

La variable dependiente es la satisfacción de los graduados. Este concepto se define como el trabajo positivo o negativo acumulado y el logro psicológico resultante de las experiencias laborales (Seibert & Kraimer, 2001). Los investigadores operacionalizan la satisfacción de los graduados de dos maneras, objetiva y subjetiva, respectivamente (Gutteridge, 1973). La primera es medida con un promedio de desempeño de la puntuación de los graduados de toda la carrera, siguiendo el método empleado dentro de la investigación existente (Hu, 2018). El resultado de la siguiente pregunta operacionaliza la segunda: ¿Cómo evalúa la calidad de la formación dada por el programa al que asistió en la universidad? Esta variable se mide teniendo en cuenta una escala de 0 a 1. Donde 0 está ***totalmente insatisfecho*** y 1 ***totalmente satisfecho***.

Las variables independientes para esta investigación son la situación laboral y los ingresos salariales de los graduados. La situación laboral se evalúa tomando sólo dos valores: uno (1) significa que el graduado está empleado y cero (0) lo contrario (Moro-Egido & Panades, 2010). La variable de ingreso salarial de los graduados fue consultada directamente a graduados que se encuentran empleados, teniendo en cuenta sus ingresos salariales mensuales. Para que todas las respuestas fueran comparables, estimamos el pago mensual a tiempo completo equivalente para aquellos graduados que informaron no tener un trabajo a tiempo completo (González-Romá, et al., 2018).

Introducimos varias variables de control relacionadas con las características personales en las diferentes especificaciones del modelo. Entre estas, edad de los graduados medida en años (González-Romá, et al., 2018, Byrne, 2020). También, el nivel de formación, que se registra de la siguiente manera: si tienen un título universitario, tome el valor de uno (1) o cero (0) un título de posgrado, el

programa académico se mide como una variable *dummy* clasificada en cuatro categorías: Ciencias Sociales, Ingeniería, Estudios empresariales y otros. (Lafuente, et al., 2012) y en el género se utilizó una variable binaria para indicar un (1) para los hombres y cero (0) para las mujeres.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Tabla 1 presenta los resultados de los estadísticos descriptivos de las variables dependientes e independientes utilizadas en el análisis de los 1261 graduados universitarios en el periodo comprendido del 2013 a 2018. La Tabla 1 muestra que el nivel de satisfacción por la educación recibida y el promedio académico de la carrera de los graduados son del 88.9% y el 76.7%, respectivamente. Además, los resultados indican que el 76.7% se encuentran empleados y tienen unos ingresos salariales en promedio de 362.26 dólares.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de las variables del estudio.

Variable Dependiente	1261			
	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Promedio académico carrera	0.821	0.077	-1	1
Nivel de satisfacción educación recibida	0.889	0.117	0	0.97
Variables independientes				
Empleabilidad	0.768	0.422	0	1
Ingresos salariales (U\$)	362.26	337.08	0	3787.88
Variables control				
Nivel de formación	0.592	0.492	0	1
Edad	30.61	8.05	19	60
Género	0.504	0.500	0	1
Nivel de formación	0.592	0.492	0	1
Campo de estudio				
Ciencias sociales	0.071	0.258	0	1
Ingeniería	0.285	0.451	0	1
Ciencias empresariales	0.167	0.373	0	1
Otros	0.476	0.499	0	1

Con respecto la edad y la formación, los graduados tienen en promedio, 30,61 años y el 59,2% tienen un título universitario de pregrado. En cuanto a las variables relacionada con el género, las estadísticas descriptivas en la Tabla 1 indican que el 50.4% de la muestra son hombres y el 49.6% son mujeres.

- Resultado multivariante

Esta sección presenta los resultados del análisis empírico. Se procede a calcular el factor de inflación de varianza promedio (VIF) para todas las variables comprobar si se presentan problemas de colinealidad. En todas las especificaciones del modelo, los valores VIF están por debajo del valor límite generalmente aceptado de 10 para evaluar la

colinealidad (Greene, 2003). Los resultados de la prueba del factor de inflación de varianza (VIF) para las variables independientes no muestran multicolinealidad.

La Tabla 2 muestra los resultados de los modelos de referencia que estiman el nivel de satisfacción de los graduados en función de la situación laboral, los ingresos salariales, el nivel de formación, la edad y el campo de estudio. El modelo 1 incluyen el promedio de notas de carrera de los graduados (objetivo) y el modelo 2 incluyen el nivel de satisfacción de la educación recibida de los graduados (subjetiva) como variables dependientes, respectivamente, y el estado de empleo y el ingreso salarial como variables independientes. Las variables de control son nivel de formación, la edad, género y el campo de estudio, respectivamente.

Para comprobar las hipótesis propuestas que enfatizan los factores que contribuyen a la satisfacción de los graduados y dadas las características de la variable dependiente utilizada en este estudio, utilizamos un modelo de regresión. El modelo completo (ecuación 1) utilizado en este estudio tiene la siguiente forma:

$$NS = \beta_0 + \beta_1 \text{empleabilidad}_i + \beta_2 \text{ingresos salariales}_i + \beta_3 \text{variablescontrols}_i + e_{it} \quad (\text{Ecuación 1})$$

Con respecto a los principales hallazgos del estudio, los resultados presentados en el Modelo 1 en la Tabla 2 indican que la relación entre la satisfacción de los graduados y su estado de empleabilidad es positiva y significativa (Modelo 1: $\beta_1 = 0.0151$, $p < 0.01$), mientras que la relación con el ingreso salarial de los graduados es positiva y no significativa (Modelo 1: $\beta_2 = 0.0000$, $p > 0.10$). Además, los resultados muestran que la relación entre la satisfacción de los graduados, el nivel de formación y la edad, es negativa y significativa (Modelo 1: $\beta_3 = -0.124$, $p < 0.01$, $\beta_5 = -0.0005$, $p < 0.05$). Las variables de control del Modelo 1 están asociadas con el nivel de satisfacción de los graduados. Estos hallazgos sugieren que el género, los graduados en programas de ingeniería, disminuyen el nivel de satisfacción de los graduados, mientras tanto, los graduados de los programas de ciencias sociales aumentan el nivel de satisfacción.

Por otro lado, el resultado en el Modelo 2 muestra que el estado de empleabilidad tiene una influencia negativa y no significativa en la satisfacción del graduado (Modelo 2: $\beta_1 = -0.0126$, $p > 0.10$) mientras el ingreso salarial se relaciona positiva con la satisfacción del graduado, pero esta relación no es significativa (Modelo 2: $\beta_2 = 0.0001$, $p > 0.10$). Para las variables de control, la edad y la carrera de ciencias sociales (Modelo 2: $\beta_5 = 0.0019$, $p < 0.01$, $\beta_6 = 0.0511$, $p < 0.01$) aumentan el nivel de satisfacción de los graduados, mientras que el género lo disminuye ($\beta_4 = -0.0133$, $p < 0.05$).

Tabla 2. Análisis multivariante: satisfacción de los graduados y experiencia laboral.

Variable dependiente	Promedio académico carrera	Nivel de satisfacción educación recibida
	Modelo 1	Modelo 02
Empleabilidad	0.0151*** (0.002)	-0.0126 (0.180)
Ingresos salario (U\$)	0.0000 (0.664)	0.0001 (0.227)
Nivel de formación	-0.124*** (0.000)	0.0167 (0.189)
Género	-0.0158*** (0.000)	-0.0133* (0.054)
Edad	-0.0005** (0.022)	0.0019*** (0.000)
Ciencias Sociales	0.0182** (0.022)	0.0468*** (0.000)
Ingeniería	- 0.0360*** (0.000)	-0.0025 (0.792)
Otros	-0.0417***	0.0159

		(0.000)			(0.235)
Constante		0.9342***			0.8236***
		(0.000)			(0.000)
VIF		2.31			2.31
F-test		216.66***			8.36***
R2 (incluido)		0.5256			0.0345
Observaciones		1261			1261

Por otro lado, el resultado en el Modelo 2 muestra que el estado de empleabilidad tiene una influencia negativa y no significativa en la satisfacción del graduado (Modelo 2: $\beta_1 = -0.0126$, $p > 0.10$) mientras el ingreso salarial se relaciona positiva con la satisfacción del graduado, pero esta relación no es significativa (Modelo 2: $\beta_2 = 0.0001$, $p > 0.10$). Para las variables de control, la edad y la carrera de ciencias sociales (Modelo 2: $\beta_5 = 0.0019$, $p < 0.01$, $\beta_6 = 0.0511$, $p < 0.01$) aumentan el nivel de satisfacción de los graduados, mientras que el género lo disminuye ($\beta_4 = -0.0133$, $p < 0.05$).

En resumen, la hipótesis 1 establece que la satisfacción de los graduados está positivamente relacionada con la situación laboral. Esta hipótesis está parcialmente respaldada, ya que solo algunas variables ayudan a explicar la satisfacción del graduado. Solo el promedio académico de la carrera de los graduados está altamente relacionado con la situación laboral. Además, la hipótesis 2 establece que la satisfacción de los graduados está positivamente relacionada con el ingreso salarial no es soportada. Finalmente, las variables de control de la edad, el nivel de formación, género y los graduados de ingeniería disminuyen el nivel de satisfacción de los graduados, mientras los graduados de Ciencias Sociales incrementan la satisfacción de los graduados.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos indican que para los profesionales de la Universidad de la Costa la situación laboral es un factor determinante para su satisfacción, así mismo se encontró que el promedio académico está directamente relacionado con esta condición. Es posible considerar que estar vinculado laboralmente representa para el profesional el reconocimiento del esfuerzo académico, en concordancia con lo expuesto por León, Arias y Roca (2014) quienes encontraron que el promedio académico tenía incidencia positiva en la consecución de empleo, en tanto éste sea mayor.

Se evidenció que la satisfacción de los graduados está positivamente relacionada con los ingresos salariales y, este resultado puede indicar que hay otros factores

relacionados a la hora de tener en cuenta los niveles de salario. Así, la satisfacción de los graduados podría variar, teniendo en cuenta las características laborales, el sector ocupacional, el país, las habilidades, la educación universitaria (García-Aracil, 2009), y el grado de capital social (Jackson, 2014). Este hallazgo está en línea con los datos encontrados por Lafuente, et al. (2012), considerando la relación positiva de la satisfacción con la situación laboral.

No obstante aunque el salario como factor extrínseco no es uno de los elementos que tributan directamente a la satisfacción laboral, si es un indicador importante en la vida, por lo que permite una economía aceptable.

Las conclusiones de este estudio tienen implicaciones relevantes, debido a que la información proporciona para entes reguladores, universidades, tomadores de decisiones y responsables políticos colombianos, guías para promover estrategias que aumenten las oportunidades de mercado laboral para los graduados. Además, los responsables de la toma de decisiones universitarias pueden alinear los programas y habilidades de los graduados de acuerdo con las demandas de los empleadores. En segundo lugar, la satisfacción de los graduados es un factor crítico en las Instituciones de Educación Superior y que puede generar un fuerte vínculo con la institución, al influir en la decisión de los familiares, amigos y ellos mismos de seleccionar a la institución para iniciar sus estudios profesionales o realizar estudios de posgrado.

Por otra parte, se encontraron algunas limitantes en el estudio, como son que los datos del estudio son de carácter transversal y se recopilaron en un año. Por esta razón, la información no permite sacar conclusiones directas sobre la causalidad entre los indicadores considerados en la satisfacción de los graduados. Otros estudios deben examinar las relaciones longitudinalmente. En segundo lugar, se llevó a cabo con los graduados de los últimos cinco años, por lo cual se sugiere medir el tiempo de graduación previo para identificar cambios en las percepciones teniendo en cuenta el progreso social y laboral de los graduados. En tercer lugar, nuestro estudio debe ser replicado en otras muestras que incluyan

graduados colombianos de diferentes universidades con el fin de entender qué factores determinan la satisfacción del graduado de diferentes contextos región, tipo de universidad). Por último, la especificidad del país de este estudio de investigación requiere una precaución evidente al interpretar y generalizar sus resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Belfield, C. R., Bullock, A. D., & Fielding, A. (1999). Graduates' views on the contribution of their higher education to their general development: A retrospective evaluation for the United Kingdom. *Research in Higher Education*, 40(4), 409-438.
- Bright, L., & Graham, C.B. Jr. (2016). Predictors of graduate student satisfaction in public administration programs. *Journal of Public Affairs Education*, 22(1), 17-34.
- Byrne, C. (2020). What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment. *Studies in Higher Education*, 1-18.
- Espinoza, O., & McGinn, N. (2018). Graduates' satisfaction as a measure of quality: Evidence from two programs in three Chilean Universities. *International Journal of Educational Research*, 90, 133-143.
- García-Aracil, A. (2009). European Graduates Level of Satisfaction with Higher Education. *Higher Education*, 57(1), 1-21.
- García-Sánchez, R., Almendros, C., Aramayona, B., Martín, M. J. López, J. S., & Martínez, J. M. (2018). Testing for Differences between Spanish Men and Women on Gender Self-definition Assessment. *Journal of Research in Gender Studies*, 8(2), 92-108.
- González-Romá, V., Gamboa, J. P., y Peiró, J. M. (2018). University graduates' employability, employment status, and job quality. *Journal of Career Development*, 45(2), 132-149.
- Greene, W. (2003). *Econometric Analysis*. Prentice Hall.
- Green, H. J., Hood, M., & Neumann, D. L. (2015). Predictors of student satisfaction with university psychology courses: A review. *Psychology Learning and Teaching*, 14(2), 131-146.
- Gutteridge, T. G. (1973). Predicting career success of graduate business school alumni. *Academy of Management Journal*, 16(1), 129-137.
- Hu, F. (2018). Migrant peers in the classroom: Is the academic performance of local students negatively affected? *Journal of Comparative Economics*, 46(2), 582-597.
- Jackson, D. (2014). Factors influencing job attainment in recent Bachelor graduates: Evidence from Australia. *Higher Education*, 68, 135-153.
- Jung, J., & Lee, S. J. (2016). Influence of university prestige on graduate wage and job satisfaction: the case of South Korea. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(3), 297-315.
- Lafuente, J., Martínez, A., Palacio-Massotti, C., & Pardiñas, A. F. (2012). Satisfaction with higher education of Spanish graduates in the pre-Bologna era: a mirror of employment conditions? *Journal of Further and Higher Education* 36(4), 519-534.
- Moreno-Gómez, J., Gómez-Araujo, E., y Castillo-De Andreis, R. (2019). Parental role models and entrepreneurial intentions in Colombia. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12 (3), 413-429.
- Moreno-Gómez, J., y Calleja-Blanco, J. (2018). The relationship between women's presence in corporate positions and firm performance. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 10(1), 83-100.
- Moro-Egido, A. I., y Panades, J. (2010). An analysis of student satisfaction: Full-time vs. part-time students. *Social Indicators Research*, 96 (2), 363-378.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Tholen, G. (2014). Graduate employability and educational context: A comparison between Great Britain and the Netherlands. *British Journal of Educational Research*, 40(1), 1-17.