





Percepción del Desempeño Profesional de Egresados en Ingeniería en Sistemas Computacionales e Ingeniería Informática del ITSLP desde la Opinión de Empleadores.

Perception of the Professional Performance of Graduates in Computer Systems Engineering and Computer Engineering from the ITSLP from the Opinion of Employers.

-  **Dubelza Beatriz Oliva-Garza** es profesora de Tiempo Completo del TecNM – Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, (México) (dubelza.og@slp.tecnm.mx); (<https://orcid.org/0000-0003-2901-6092>), Doctora.
-  **Edmundo Cerda-Rodríguez** es profesor de Tiempo Completo del TecNM–Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, (México) (edmundo.cr@slp.tecnm.mx) (<https://orcid.org/0000-0002-0378-9719>), Doctor.
-  **Ludy Magnolia Valdez-Martínez** es profesora de Tiempo Completo del TecNM–Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, (México) (ludy.vm@slp.tecnm.mx) (<https://orcid.org/0000-0002-6033-6425>), Doctora.
-  **Obed Sánchez de la Vega-Bautista** es profesor de Tiempo Completo del TecNM – Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, (México) (obed.sd@slp.tecnm.mx) (<https://orcid.org/0009-0004-9078-3260>), Maestro.

Resumen: La presente investigación, su propósito es examinar la opinión de los empleadores acerca del desempeño laboral de los egresados del programa educativo de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Ingeniería en Informática del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí. En un contexto donde la competitividad en el mercado laboral es cada vez más fuerte, resulta esencial comprender cómo los egresados se integran y se desempeñan en sus respectivos entornos laborales. La opinión de los empleadores no solo proporciona una visión crítica sobre las habilidades y competencias adquiridas por los egresados, sino que también ofrece información valiosa con el fin de optimizar constantemente los programas de los programas educativos. Esta investigación se fundamenta en la necesidad de evaluar la efectividad de la formación académica recibida por los estudiantes y su alineación con las demandas del mercado laboral. A través de una encuesta con empleadores de diversas instituciones, se busca identificar los aspectos más valorados en el proceso de contratación, así como las áreas en las que los egresados podrían mejorar.

Cómo citar: Oliva-Garza, D.B., Cerda-Rodríguez, E., Valdez-Martínez, L.M., Sánchez de la Vega-Bautista, O. (2025). Percepción del Desempeño Profesional de Egresados en Ingeniería en Sistemas Computacionales e Ingeniería Informática del ITSLP: Análisis desde la Opinión de Empleadores. Tecnología, Ciencia y Estudios Organizacionales, 7(13), pp. 5-19. <https://doi.org/10.56913/teceo.7.13.5-19>

Recepción: 16-12-2024
Aprobación: 25-07-2025



Las dimensiones por explorar incluyen habilidades técnicas, capacidad para el trabajo en equipo, adaptabilidad a nuevas tecnologías y la calidad del desempeño general. La relevancia de este estudio se encuentra en su capacidad para influir en decisiones estratégicas dentro del programa educativo, permitiendo ajustes curriculares en el módulo de especialidad que respondan a las expectativas del mercado laboral. Además, se espera que los resultados sirvan como guía para futuros egresados, ayudándoles a entender mejor qué competencias son valoradas por los empleadores y cómo pueden prepararse adecuadamente para enfrentar los desafíos del mundo laboral.

Palabras clave: Egresados, Mercado laboral, Competencias profesionales, Perfil de egreso, Empleadores

Abstract: The objective of this research is to analyze the perception of employers about the job performance of graduates of the Computer Systems Engineering and Computer Engineering programs at the Instituto Tecnológico de San Luis Potosí. In a context where competitiveness in the labor market is increasingly stronger, it is essential to understand how graduates integrate and perform in their respective work environments. The opinion of employers not only provides a critical view of the skills and competencies acquired by graduates, but also offers valuable information for the continuous improvement of educational programs. This study is based on the need to evaluate the effectiveness of the academic training received by students and its alignment with the demands of the labor market. Through a survey with employers from various institutions, we seek to identify the most valued aspects in the hiring process, as well as the areas in which graduates could improve. The dimensions to be explored include technical skills, capacity for teamwork, adaptability to new technologies and the quality of overall performance. The importance of this study lies in its potential to influence strategic decisions within the educational program, allowing curricular adjustments in the specialty module that respond to the expectations of the labor market.

Keywords: Labor market, Professional skills, Graduate profile, Employers

Introducción

La percepción de los empleadores sobre los estudiantes de ingeniería es un tema de creciente relevancia en el contexto de la educación superior, dado que la calidad de la formación académica y la adaptación de las habilidades obtenidas por los egresados son fundamentales para su inserción en el mercado laboral.

Diversos estudios han abordado esta problemática, destacando la necesidad de que las instituciones de educación superior (IES) alineen sus programas académicos con las demandas del sector productivo. Por ejemplo, Cano y Rangel enfatizan que ha existido una crítica constante sobre la falta de congruencia entre la formación recibida por los estudiantes y las exigencias del mundo laboral, lo que ha llevado a las IES a realizar estudios de seguimiento a egresados para mejorar la calidad educativa (Cano & Rangel, 2023).

Además, la investigación de Cuervo et al. resalta que las IES deben evaluar la congruencia educativa en función de las demandas del mercado laboral, lo que implica un análisis continuo de

la percepción de los obstáculos respecto al desempeño de los egresados (Cuervo et al., 2020). Esta evaluación no solo se limita a las competencias técnicas, sino que también incluye habilidades blandas, como el trabajo en equipo y la comunicación, que son cada vez más valoradas por los asuntos en el ámbito de la ingeniería (Cázares, 2023; Infante-Alcántara et al., 2023).

La OCDE ha identificado deficiencias en las competencias blandas de los recién egresados, lo que puede resultar en una baja empleabilidad (Infante-Alcántara et al., 2023). Por otro lado, la investigación de Mota et al. indica que la interacción entre los empleadores y las instituciones educativas es crucial para mejorar la preparación de los estudiantes, sugiriendo que las pláticas y la retroalimentación de los empleadores pueden enriquecer el currículo académico (Mota et al., 2018).

Esto se complementa con el estudio de Fajardo-Peña et al., que muestra que la percepción de los trabajos sobre la integración de la investigación en la práctica laboral es un aspecto que requiere atención, ya que influye en la percepción general del desempeño de los egresados (Fajardo-Peña et al., 2022).

Es fundamental entender qué competencias son valoradas por los empleadores en los graduados de ingeniería. Según Passow, las competencias específicas que los programas de ingeniería deben desarrollar son variadas y deben ser informadas por la importancia relativa de estas competencias en la práctica profesional (Passow, 2012). Esto implica que los programas educativos deben estar en constante revisión y adaptación para satisfacer las exigencias del mercado de trabajo, lo que a su vez requiere un diálogo continuo entre las instituciones educativas y las industrias.

Así mismo, para entender las habilidades de empleabilidad en los egresados de ingeniería se presenta en el trabajo de Zaharim et al., que propone un modelo que puede ser utilizado por educadores y empleadores para evaluar las habilidades de los estudiantes (Zaharim et al., 2010). El cual, no solo ayuda a los estudiantes a comprender las expectativas del mercado laboral, sino que también proporciona a los empleadores un conjunto claro de criterios para evaluar a los graduados. La implementación de este tipo de marcos es esencial para cerrar la brecha entre la educación y el empleo.

La percepción de la empleabilidad entre los estudiantes también es un aspecto crítico. Sharma destaca que existe una desconexión entre los resultados educativos y las demandas del mercado laboral, lo que afecta la percepción de los estudiantes sobre su propia empleabilidad (Sharma,

2022). Este fenómeno es especialmente significativo en el contexto de la ingeniería, donde los estudiantes deben estar equipados con habilidades prácticas y teóricas que sean valoradas por los empleadores. La investigación sugiere que los estudiantes que participan en experiencias laborales, como pasantías, desarrollan una mayor conciencia de las expectativas de los empleadores, lo que a su vez mejora su percepción de empleabilidad (Lee & Chin, 2017).

Además, la investigación de Riegle-Crumb y Moore sobre la desigualdad de género en la educación de ingeniería revela que las experiencias de los estudiantes pueden variar significativamente según su contexto y antecedentes (Riegle-Crumb & Moore, 2013). Esto implica que las percepciones de empleabilidad no solo están influenciadas por las habilidades técnicas, sino también por factores sociales y culturales que afectan la confianza y la autoeficacia de los estudiantes en el ámbito laboral.

La importancia de las habilidades interpersonales y de trabajo en equipo también se destaca en el estudio de Lee y Chin, que sugiere que la experiencia industrial es crucial para que los estudiantes comprendan mejor las expectativas de los empleadores (Lee & Chin, 2017). La inclusión de módulos de trabajo industrial en los programas de ingeniería podría ser una estrategia efectiva para mejorar la formación de los estudiantes para el mercado de trabajo. Esto se alinea con los hallazgos de Monteiro et al., quienes examinan cómo los graduados perciben las competencias adquiridas durante su formación y su preparación para la transición al mercado laboral (Monteiro et al., 2016).

La investigación sobre la evaluación de métodos de competencia en la educación de ingeniería también es relevante. Cruz et al. realizan una revisión sistemática que evalúa cómo se miden las competencias en comunicación, aprendizaje continuo, innovación y trabajo en equipo (Cruz et al., 2019). Estos elementos son esenciales para que los graduados de ingeniería sean considerados empleables en un mercado laboral competitivo. La capacidad de los estudiantes para demostrar estas competencias puede impactar de manera considerable en la opinión que los empleadores tienen de su preparación.

Por otro lado, el estudio de El-Sakran y Awad proporciona una visión sobre las competencias requeridas en el mercado laboral de los Emiratos Árabes Unidos, destacando que las expectativas de los empleadores han evolucionado y requieren un conjunto diverso de habilidades (EL-Sakran & Awad, 2012). Este tipo de investigación es crucial para que las instituciones educativas adapten

sus currículos y enfoques pedagógicos a las necesidades cambiantes del mercado laboral de trabajo.

La relación entre la retroalimentación de los empleadores y la calidad de los graduados es otro aspecto importante. Shah et al. discuten cómo la retroalimentación de los empleadores puede ser utilizada para evaluar y mejorar la calidad de los programas de educación superior (Shah et al., 2015). Este enfoque basado en la retroalimentación puede ayudar a las instituciones a reconocer áreas de oportunidad y a crear estrategias para preparar mejor a los estudiantes para el empleo.

Además, la investigación de Garg sobre las necesidades de los graduados en cuanto a habilidades de empleabilidad y el desempeño en pasantías proporciona información valiosa sobre cómo los empleadores evalúan a los estudiantes en entornos laborales reales (Garg, 2018). Los resultados sugieren que los graduados que demuestran una actitud positiva y habilidades interpersonales son más valorados por los empleadores, lo que resalta la importancia de desarrollar estas competencias durante la formación académica.

La percepción de los estudiantes sobre su preparación para el empleo también se ve influenciada por su experiencia educativa. Según el estudio de Hinai et al., los atributos de los graduados y su preparación para la empleabilidad son factores críticos que deben ser considerados en la educación superior (Hinai et al., 2020). La investigación sugiere que los estudiantes que se sienten preparados para el empleo son más propensos a tener éxito en el mercado laboral, lo que implica que las instituciones educativas deben trabajar para aumentar la confianza y la percepción de empleabilidad de sus estudiantes.

Finalmente, el impacto de la enseñanza del emprendimiento en la empleabilidad de los ingenieros es un área que merece atención. O'Leary argumenta que la educación en emprendimiento puede mejorar las perspectivas de empleo de los graduados al desarrollar sus capacidades y carácter (O'Leary, 2012). Este enfoque puede ser especialmente relevante en un entorno laboral en constante cambio, donde la adaptabilidad y la innovación son esenciales.

Método

Este es un estudio cuantitativo de carácter descriptivo que, según Hernández et al. (2014), tiene como objetivo detallar los perfiles, características y propiedades de diversas personas, grupos, comunidades, procesos u otros fenómenos a analizar. Se enfoca en medir o recopilar información de manera independiente o en conjunto sobre los conceptos o variables mencionadas. La muestra

del estudio está conformada por 20 empleadores de los dos programas de estudio que se están analizando; como instrumento de recolección de información, se aplicó un cuestionario desarrollado en Microsoft Forms y fue compartido a través de correo electrónico.

El cuestionario consta de 23 preguntas distribuidas en cuatro secciones: Datos generales; Selección y contratación; Evaluación de egresados; Satisfacción general, se aplicó durante el periodo comprendido entre mayo y junio de 2024. En la Tabla 2 se muestran las variables de investigación que se tomaron en cuenta.

Tabla 2

Variable de estudio Datos generales.

Variable	Componente de la variable	Criterio de medición
Datos generales	Nombre de la empresa.	Abierta
	Sector de la empresa o Institución.	a) Pública
		b) Privada
	Tamaño de la empresa o Institución.	a) Micro
		b) Pequeña
		c) Mediana
		d) Grande
	Giro de la empresa o institución.	a) Educación
		b) Salud
		c) Tecnología
		d) Finanzas
		e) Industria
		f) Servicios
	Puesto de la persona que responde la encuesta.	Abierta
	Años de experiencia laboral.	a) Menos de 1 año
b) 1 a 3 años		
c) 4 a 6 años		
d) De 7 a 10 años		
e) Más de 10 años		

Tabla 3

Variable de estudio Selección y contratación.

Variable	Componente de la variable	Criterio de medición
Selección y contratación	El proceso de reclutamiento es a través de:	a) Bolsas de trabajo de las Instituciones educativas.
		b) Realización de Residencia Profesional (6 meses)
		c) Realización del modelo de educación dual (1 año)
		d) Recomendación de terceros.
		e) Visitas a Instituciones educativas.
		f) Redes profesionales en línea.
		g) Ferias de empleo.
	Requisitos para la contratación de profesionistas.	a) Entrevista.
		b) Revisión de curriculum vitae.
		c) Experiencia laboral.
		d) Dominio de TICs
		e) Dominio de un segundo idioma.
		f) Título profesional.
		g) Actitud proactiva.
		h) Valores personales y profesionales

Tabla 4

Variable de estudio Evaluación de egresados. (1/2)

Variable	Componente de la variable	Criterio de medición
Evaluación de Egresados	Núm. de egresados de educación superior contratados en el último año	a) 1 a 5
		b) 6 a 10
		c) 11 a 20
		d) Más de 20
		a) Muy satisfecho

	Satisfacción del desempeño general de los egresados contratados.	b) Satisfecho
		c) Neutral
		d) Insatisfecho
		e) Muy insatisfecho
	Competencias técnicas específicas del área	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
		4 (Alto)
		5 (Muy alto)
	Conocimientos teóricos	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
		4 (Alto)
		5 (Muy alto)
	Habilidades de comunicación	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
4 (Alto)		
5 (Muy alto)		
Trabajo en equipo	1 (Muy bajo)	
	2 (Bajo)	
	3 (Promedio)	
	4 (Alto)	
	5 (Muy alto)	

Tabla 4

Variable de estudio Evaluación de egresados. (2/2)

Variable	Componente de la variable	Criterio de medición
Evaluación de Egresados	Liderazgo y responsabilidad	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
		4 (Alto)

		5 (Muy alto)
	Capacidad de resolución de problemas.	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
		4 (Alto)
		5 (Muy alto)
	Capacidad de Adaptación	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
		4 (Alto)
		5 (Muy alto)
	Compromiso con el aprendizaje continuo	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
		4 (Alto)
		5 (Muy alto)
	Calidad del trabajo	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
		4 (Alto)
		5 (Muy alto)

	Satisfacción del Cliente o usuario final	1 (Muy bajo)
		2 (Bajo)
		3 (Promedio)
		4 (Alto)
		5 (Muy alto)

Resultados

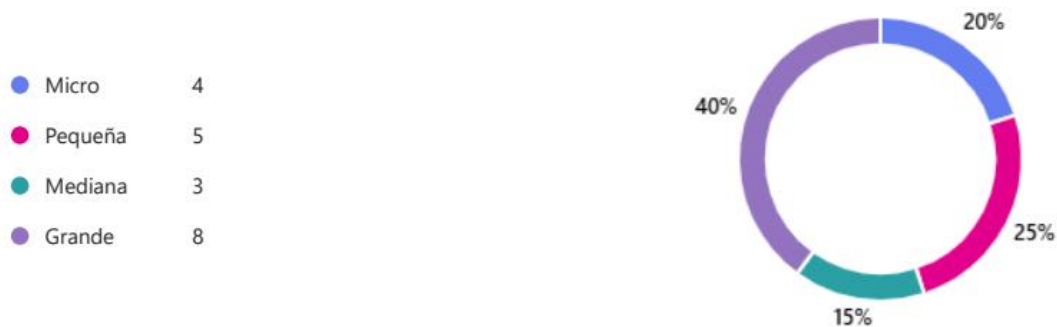
Con respecto a los datos generales del empleador, en figura 1 podemos observar la participación varía según el tipo de sector al que pertenecen las empresas u organizaciones en las que laboran los empleadores. sector de la empresa, contando con mayor participación del sector privado.

Figura 1 Tipo de sector al que pertenece el empleador.



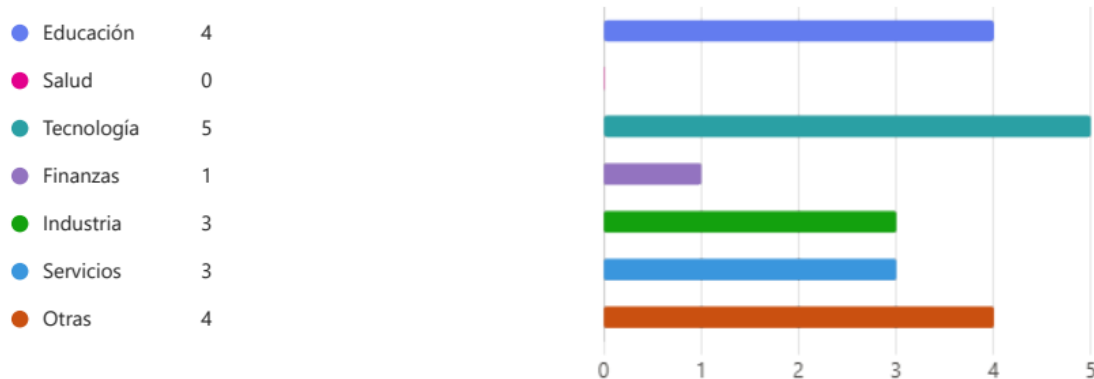
Respecto al tamaño de las empresas u organizaciones en las que laboran los empleadores, se puede notar que el 20% se encuentra en microempresas, el 25% trabaja en empresas pequeñas, mientras que el 15% están empleados en medianas empresas y, 40% encuentra en empresas grandes, como se muestra en la figura 2.

Figura 2. Tamaño de la empresa o Institución.



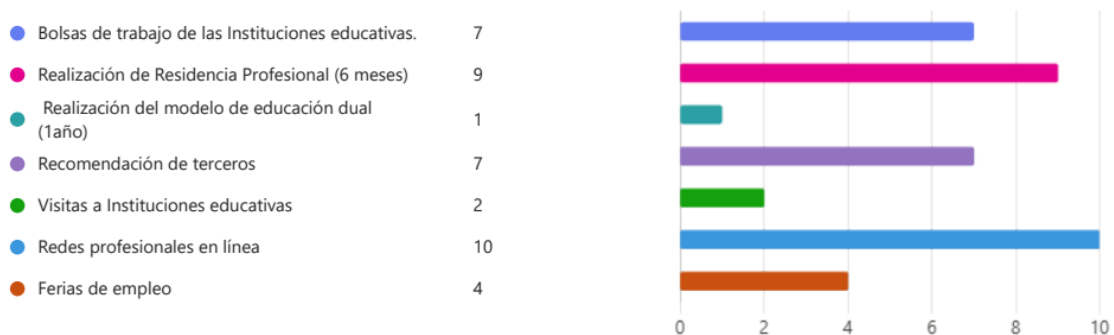
Como se podrá observar en la figura 3, las empresas de tecnologías son donde se tuvo el mayor número de respuestas, siguiendo la de educación, en otros fueron empresas de mercadotecnia, logística y un organismo público autónomo encargado de las elecciones locales.

Figura 3. Giro de la empresa o institución.



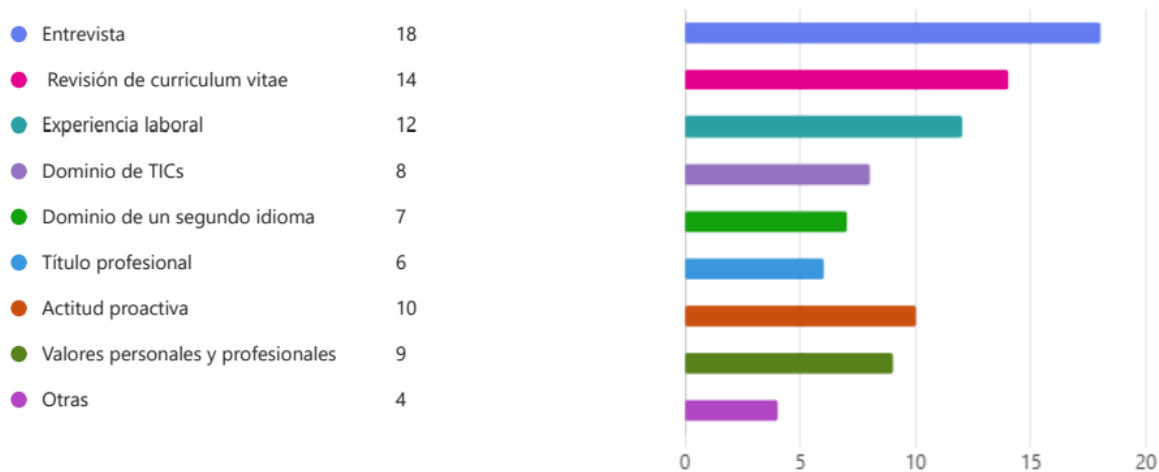
La Gráfica 4 los medios de reclutamiento son herramientas y estrategias utilizadas por las empresas para atraer y seleccionar candidatos para cubrir vacante, para el proceso de contratación se observa que el mayormente utilizado por los empleadores y/o personal de recursos humanos con un 26% es a través de las redes sociales en línea, como el uso de plataformas como LinkedIn, seguido por un 24% las residencias profesionales en la que los estudiantes o recién egresados que han realizado prácticas en la empresa pueden ser considerados para posiciones permanentes, ya que ya están familiarizados con la cultura organizacional, con un 17% las bolsas de trabajo de las Instituciones educativas y un 15% recomendación de terceros, donde los empleados actuales recomiendan candidatos, lo que suele resultar en una mayor tasa de adaptación y rendimiento.

Figura 4. El proceso de reclutamiento para contratación de egresados.



Para la contratación de profesionistas, las empresas están obligadas a satisfacer una serie de requisitos que aseguren la idoneidad del candidato para el puesto y la legalidad del proceso. Estos requisitos pueden variar según el tipo de contrato y el perfil del puesto. En la figura 5, se muestran los aspectos más relevantes a considerar por los encuestados: el 90 % considera la entrevista como requisito de contratación, el 70% toma en cuenta la revisión de curriculum vitae y el 60% la experiencia profesional.

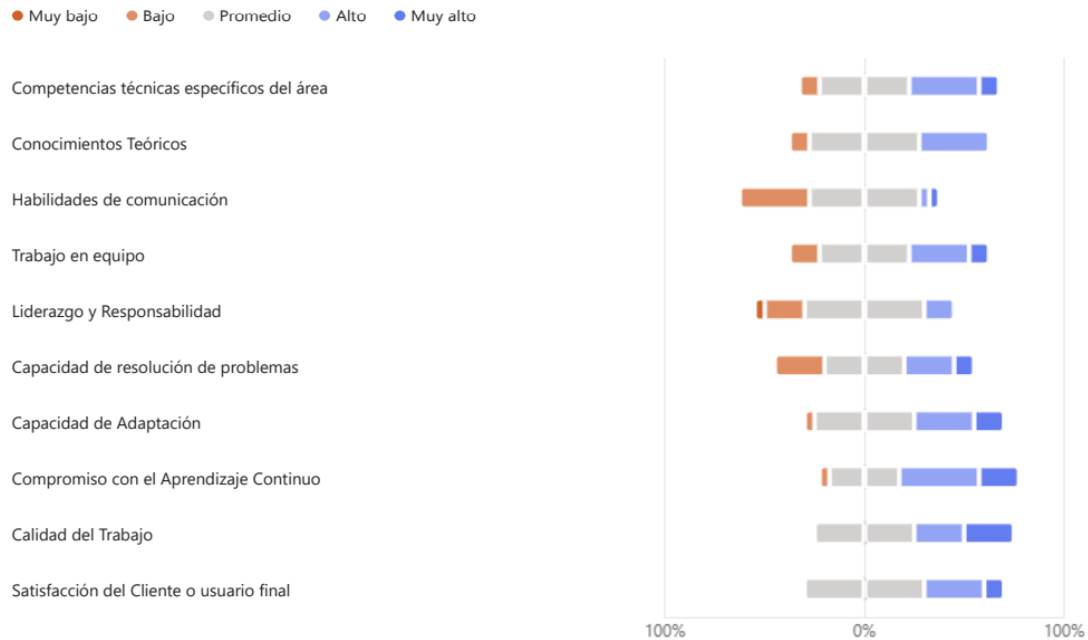
Figura 5. Requisitos para la contratación de profesionistas.



En la figura 6 se muestra la manera en que los empleadores perciben las competencias desarrolladas por los egresados, considerando como oportunidades de mejora (muy bajo y bajo) las habilidades de comunicación un 36.4%, capacidad para resolver problemas 27.2% y 10.3% en liderazgo y responsabilidad.

Dentro de las fortalezas (alto y muy alto) esta, compromiso con el aprendizaje continuo con 54.6% calidad en el trabajo 45.4%, competencias técnicas específicos del área 40.9%, satisfacción del usuario final, el trabajo en equipo con 36.4%

Figura 6. Evaluación de las siguientes competencias de los egresados.



Discusión

Este estudio no solo contribuirá a una mejor comprensión del desempeño laboral de los egresados en Ingeniería en Sistemas Computacionales e Ingeniería en Informática, sino que también fomentará un diálogo constructivo entre el ámbito académico y el sector empresarial, asegurando que la educación superior continúe evolucionando para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado.

La integración de las opiniones de los empleadores es fundamental para mejorar la calidad educativa en los programas de ingeniería. A través de encuestas, vinculación activa con el sector empresarial y ajustes curriculares basados en retroalimentación, la institución puede asegurar que sus egresados estén listos para afrontar los retos del del mercado laboral actual.

Los criterios utilizados por los empleadores para evaluar el desempeño laboral de los egresados de ingeniería abarcan tanto habilidades técnicas como interpersonales, además de aspectos relacionados con la adaptabilidad y la calidad del trabajo. Estos elementos son cruciales para asegurar que los egresados no solo cumplan con las expectativas académicas, sino que también sean capaces de integrarse exitosamente en el entorno laboral.

Referencias

- Cano, R. (2023). Retos y oportunidades para el desempeño profesional de la ingeniería civil desde la óptica de los empleadores. *Ride Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1736>
- Cano, R. and Rangel, F. (2023). ¿dónde, cómo y cuánto? una aproximación al primer empleo de los egresados de ingeniería civil de la universidad michoacana. *Ride Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1515>
- Cruz, M., Saunders-Smits, G., & Groen, P. (2019). Evaluation of competency methods in engineering education: a systematic review. *European Journal of Engineering Education*, 45(5), 729-757. <https://doi.org/10.1080/03043797.2019.1671810>
- Cuervo, A., Álvarez, Á., Bottía, J., Tovar, C., & Gamba, S. (2020). Desempeño de los egresados desde la percepción de los empleadores. *Cultura Educación Y Sociedad*, 12(1), 105-118. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.12.1.2021.07>
- Cázares, N. (2023). Desarrollo de competencias blandas en estudiantes de ingeniería: trabajo colaborativo. *Project Design and Management*. <https://doi.org/10.35992/pdm.mo2023.1889>
- EL-Sakran, T. and Awad, A. (2012). Voices from the united arab emirates: engineering graduates' labour market requisite competencies. *American Journal of Engineering Education (Ajee)*, 3(2), 105-114. <https://doi.org/10.19030/ajee.v3i2.7441>
- Fajardo-Peña, M., Cardozo-Ortiz, C., & Padilla-García, C. (2022). Percepción de los empleadores sobre el desempeño del profesional de enfermería de la universidad industrial de santander. *Revista De La Universidad Industrial De Santander Salud*, 54(1). <https://doi.org/10.18273/saluduis.54.e:22051>
- Garg, U. (2018). Engineering graduates' needs for developing their employability skills and employers' comments on their internships performance. *TURCOMAT*, 09(03), 953-963. <https://doi.org/10.36893/tercomat.2018.v09i03.953-963>
- Gómez, A. and García, F. (2022). Educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria rumbo a la acreditación. *Apuntes Universitarios*, 12(4), 277-295. <https://doi.org/10.17162/au.v12i4.1246>
- Hinai, M., Bhuiyan, A., & Husin, N. (2020). An empirical review on the graduate attributes and readiness for employability among the engineering graduates in the higher education institutions (heis). *Indian Journal of Finance and Banking*, 4(3), 8-25. <https://doi.org/10.46281/ijfb.v4i3.810>
- Infante-Alcántara, L., Araiza-Vázquez, M., & López-Pérez, J. (2023). Competencias blandas que influyen en la empleabilidad laboral de profesionistas egresados de ingeniería de una universidad del norte de México. *Formación Universitaria*, 16(2), 1-12. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000200001>
- Lee, C. and Chin, S. (2017). Engineering students' perceptions of graduate attributes: perspectives from two educational paths. *Ieee Transactions on Dependable and Secure Computing*, 60(1), 42-55. <https://doi.org/10.1109/tpc.2016.2632840>

- Monteiro, S., Almeida, L., & Vasconcelos, R. (2016). Engineering graduates' perception of competencies and preparation to the labor market transition. <https://doi.org/10.21125/iceri.2016.0019>
- Mota, M., Roldán, M., Hernández, J., Casillas, M., & Rojano, D. (2018). Congruencia entre los requisitos del empleador y la experiencia laboral de los optometristas egresados de la universidad nacional autónoma de México. *Ciencia Y Tecnología Para La Salud Visual Y Ocular*, 16(1), 33-41. <https://doi.org/10.19052/sv.5069>
- O'Leary, S. (2012). Impact of entrepreneurship teaching in higher education on the employability of scientists and engineers. *Industry and Higher Education*, 26(6), 431-442. <https://doi.org/10.5367/ihe.2012.0128>
- Passow, P. (2012). Which abet competencies do engineering graduates find most important in their work?. *Journal of Engineering Education*, 101(1), 95-118. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2012.tb00043.x>
- Riegle-Crumb, C. and Moore, C. (2013). Examining gender inequality in a high school engineering course. *American Journal of Engineering Education (Ajee)*, 4(1), 55-66. <https://doi.org/10.19030/ajee.v4i1.7858>
- Shah, M., Grebennikov, L., & Nair, C. (2015). A decade of study on employer feedback on the quality of university graduates. *Quality Assurance in Education*, 23(3), 262-278. <https://doi.org/10.1108/qaе-04-2014-0018>
- Sharma, A. (2022). Level of perceived employability of engineering students in kathmandu valley. *Journal of Education and Research*, 11(2), 74-88. <https://doi.org/10.51474/jer.v11i2.559>
- Vélez, P., Arango, M., & Tascón, E. (2018). Egresados de fonoaudiología de la universidad Santiago de Cali: percepción de los empleadores. *Areté*, 17(2), 37-44. <https://doi.org/10.33881/1657-2513.art.17201>
- Zaharim, A., Yusoff, Y., Mohamed, A., Omar, M., Muhamad, N., & Mustapha, R. (2010). Practical framework of employability skills for engineering graduate in malaysia., 921-927. <https://doi.org/10.1109/educon.2010.5492478>