

# Satisfacción Laboral de Arquitectos egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa

Manuel Rodolfo Romero-López<sup>1</sup>, Yobani Martínez-Ramírez<sup>2</sup>, Carlota Leticia Rodríguez<sup>3</sup>  
Facultad de Arquitectura<sup>1</sup>, Facultad de Ingeniería Mochis<sup>2</sup>, Facultad en Ciencias de la Educación<sup>3</sup>  
Universidad Autónoma de Sinaloa  
Culiacán, Sinaloa, México<sup>1</sup>, Los Mochis, Sinaloa, México<sup>2</sup>, Culiacán, Sinaloa, México<sup>3</sup>  
[mrodolfo, yobani, letyr] @uas.edu.mx

**Abstract**—The results of a study on the level of satisfaction are presented for the performance in the labor market for graduates of the Bachelor of Architecture this item offered by the Faculty of Architecture of the Autonomous University of Sinaloa. Through a survey of the views of graduates in relation to the level of satisfaction with nine characteristics of academic training related to job performance is collected. A sample of 98 men and 89 women were considered. The result is a positive job satisfaction. No statistically representative difference in opinion on job satisfaction between men and women.

**Keywords**—*Graduates, skills, labor market, job satisfaction.*

**Resumen**— En este artículo se presentan los resultados de un estudio sobre el nivel de satisfacción por el desempeño en el mercado laboral de los egresados de la Licenciatura en Arquitectura que oferta la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Sinaloa. A través de una encuesta se recoge la opinión de los egresados en relación al nivel de satisfacción sobre nueve características de la formación académica relacionadas con el desempeño profesional. Se consideró una muestra constituida por 98 hombres y 89 mujeres. El resultado es una satisfacción laboral positiva. No existe diferencia estadísticamente representativa en la opinión sobre la satisfacción laboral entre hombres y mujeres.

**Palabras clave**—Egresados, competencias, mercado laboral, satisfacción laboral

## I. INTRODUCCIÓN

La teoría del Capital Humano ha tenido un fuerte impulso en las últimas cuatro décadas debido a que sostiene que el bienestar de las personas mantiene una relación directa con el nivel cultural y este con los niveles de escolaridad. También sostiene que el nivel potencial de desarrollo de una nación depende del nivel de habilitación de sus recursos humanos.

En atención a estas premisas, se ha incentivado a los sistemas educativos para que realicen las innovaciones correspondientes a fin de que se garantice ofertar programas educativos de calidad. Como las Instituciones de Educación superior (IES) tienen la misión fundamental de formar recursos humanos para contribuir al desarrollo de los respectivos países donde se encuentran instaladas, han sido emplazadas para que sus programas educativos se vinculen con las necesidades sociales y de los sectores productivos, condición necesaria para el reconocimiento de la calidad educativa.

Esto ha conducido a impulsar a nivel global modelos educativos pedagógicamente sustentados en el modelo de competencias, definiendo el alcance de las mismas y estableciendo determinados sistemas de crédito que son reconocidos en diferentes naciones. Así surgió el Proyecto Tuning-europeo, financiado por la Comisión Europea en el marco del Programa de acción comunitario Sócrates para promover la cooperación, la movilidad, la igualdad de oportunidad y fomentar las innovaciones en el ámbito de la educación como lo establece el Observatorio Europeo Leader [1]. De igual manera surge el Proyecto Tuning- América Latina con el apoyo de la misma Comisión en el marco del Proyecto Alfa, con el propósito de contribuir al desarrollo de la Educación Superior en América Latina a través de la cooperación entre la Unión Europea y los países latinoamericanos para el desarrollo económico y social de la región en general y a un desarrollo global más equilibrado y equitativo [2]. En estos Proyectos Tuning, González y Wagenaar [3] establecen las competencias específicas y genéricas que deben desarrollar los profesionales egresados de las principales carreras que ofertan las universidades de los países miembros de la comunidad europea y lo mismo hacen Benitoine, Esquetini, González, Marty, Siufi y Wagenaar [4] para los países latinoamericanos. En el caso del Tuning latinoamericano se

presenta un listado de 27 competencias genéricas y 26 competencias específicas para la formación del profesional arquitecto.

Los acuerdos entre las IES a nivel global, han sentado las bases para que los organismos evaluadores y/o acreditadores de los programas educativos en los respectivos países, establezcan parámetros e indicadores sobre la calidad educativa de los programas educativos de las carreras y en algunos casos reconociéndose como comités internacionales como es el caso de la Acreditadora Nacional de Programas de Arquitectura y Disciplinas del Espacio Habitable (ANPADEH), reconocida en México por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) y a nivel internacional por los siete organismos acreditadores de programas educativos de arquitectura que sustentan el Acuerdo de Camberra [5]. Uno de estos indicadores, asociado al modelo educativo sustentado en las competencias, se refiere al desempeño profesional de los egresados de las IES considerando que el buen desempeño está asociado a la calidad de la formación del recurso humano.

De manera particular, en el caso de México, en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 [6] se establece que:

Una elevada proporción de jóvenes percibe que la educación no les proporciona habilidades, competencias y capacidades para una inserción y desempeño laboral exitosos. ...el 18% de los participantes en la Consulta Ciudadana opinó que para alcanzar la cobertura universal, con pertinencia en educación media superior y superior, se deben fortalecer las carreras de corte tecnológico y vincularlas al sector productivo. ...Para lograr una educación de calidad, se requiere que los planes y programas de estudio sean apropiados, por lo que resulta prioritario conciliar la oferta educativa con las necesidades sociales y los requerimientos del sector productivo. ...existe un desequilibrio entre la demanda de los jóvenes por ciertas carreras y las necesidades del sector productivo. De las carreras con mayor número de profesionistas ocupados –Ciencias Administrativas, Contaduría y Derecho–, un 49.6, 67.7 y 68% de los egresados no desempeña labores afines a sus estudios, respectivamente. Este desequilibrio también se refleja en sus remuneraciones: en promedio, los egresados de ingenierías ganan 13% más que sus pares de las tres carreras mencionadas [p. 61-62]. ... para **hacer del desarrollo científico, tecnológico y la innovación pilares para el progreso económico y social sostenible**, se requiere una sólida vinculación entre escuelas, universidades, centros de investigación y el sector privado [p.68].

El mejor puente para establecer el vínculo entre las IES y los sectores público y privado son los egresados. La mayoría de las universidades mexicanas están realizando estudios de seguimiento de egresados y en ese marco referencial se encuentra este estudio. Estamos interesados en conocer el nivel de satisfacción de los egresados en cuanto a la aplicación de los conocimientos adquiridos durante su formación profesional en su desempeño laboral, si las estructuras organizacionales del mercado laboral les permite aplicar y desarrollar sus propias ideas innovando esquemas empresariales, para mejorar el ambiente de trabajo y desarrollar trabajo en equipo. Por otro lado, qué tanto estas estructuras laborales les proporcionan un reconocimiento profesional que se manifieste en la posición jerárquica del puesto que desempeña y el salario que percibe.

El objetivo de este artículo es difundir los resultados respecto a la satisfacción laboral de los egresados de la Licenciatura en Arquitectura que oferta la universidad Autónoma de Sinaloa considerando para ello nueve características del desempeño profesional, mismas que pueden contribuir para sustentar la toma de decisiones para el aseguramiento de la calidad educativa. Es decir, se pueden tomar decisiones desde el proceso de selección para el ingreso, para la actualización de programas de asignaturas, para mejorar las estrategias didácticas y servicios educativos o para el rediseño del plan curricular.

Este estudio es parte de otro más amplio donde se consideran otros parámetros como exigencias del mercado laboral, opinión sobre la formación recibida, calidad de la atención y servicios que les proporcionó la institución educativa, medios y factores que determinaron preponderantemente la inserción de los egresados al mercado laboral y, el sector y ramas de la economía donde laboran. Tal estudio está se está realizando con egresados de todas las carreras que oferta la Universidad Autónoma de Sinaloa. Por lo que posteriormente, se podrán presentar análisis comparativos entre los resultados que se obtengan de los estudios de egresados de las distintas carreras que la Universidad oferta.

## II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La satisfacción laboral es definida por Locke [7], como “...un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. De acuerdo con esto, es apropiado aplicar un instrumento (como el de la escala de Likert) para solicitar la opinión del egresado sobre aspectos del ambiente laboral que le son favorable para su realización personal y laboral.

Los autores Werther y Davis [8] la definen como “el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su empleo”. Garmendia y Parra Luna [9] añaden que la satisfacción laboral está en función de que las necesidades sean cubiertas, de remuneración, afiliación, logro y autorrealización. Las investigaciones realizadas sobre desempeño profesional y satisfacción laboral parten del supuesto de que las actitudes de los empleados hacia el trabajo y su ambiente afectan su desempeño: un trabajador satisfecho tendrá un alto rendimiento y viceversa como lo afirma Nazira Calleja [10].

Con frecuencia, los estudios sobre satisfacción laboral se correlacionan con estudios sobre el desempeño, pues se parte de la idea de que la satisfacción laboral positiva es un estado emocional del trabajador que favorece un alto desempeño laboral. Para Chiang, Méndez y Sánchez [11], las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que impactan en los criterios para medir el desempeño, tales como: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia y necesidad de supervisión se reflejan en el logro de metas y el uso eficiente de los recursos.

El modelo de formación que se impulsa en las universidades mexicanas, está orientado por el propósito de lograr que los estudiantes desarrollen y dominen competencias profesionales para que las pongan en práctica durante su desempeño en el mercado laboral. Este es el punto principal que justifica la importancia de este estudio, pues se trata de identificar si lo anterior se logra, a partir de la opinión de los egresados sobre la formación recibida y sobre las necesidades profesionales, para efecto de considerar las actualizaciones a los planes y programas de estudio. Para tener un buen desempeño laboral no es suficiente tener una buena actitud de frente a las actividades o buenas relaciones interpersonales con el personal, además, es necesario demostrar capacidades, habilidades y destrezas en la realización de las tareas o actividades inherentes al puesto que se desempeña.

Poner en práctica las competencias adquiridas durante la formación favorece la satisfacción laboral solo cuando se tiene éxito en las tareas, cuando se es eficiente. Esto va generando confianza y experiencia en el profesional que realiza las tareas, confianza que se transmite a quienes le observan, lo que puede conducir para que le deleguen funciones de mayor complejidad o puestos de mayor jerarquía. La realización de tareas más complejas coloca al profesional en la posibilidad de implementar ideas propias con efectividad, lo que puede generar el reconocimiento de las personas con las que interactúa. Esto es lo que provoca estados emocionales positivos y avance en la autorrealización como persona. No siempre tener un mayor salario es condición para sentir satisfacción laboral, el tener el reconocimiento

de un equipo de trabajo, tener autonomía en la toma de decisiones, sentir la libertad de innovar nuevas estrategias para realizar el trabajo, el asumir mayores niveles de responsabilidad, tanto en el trato con el equipo de trabajo como con el cumplimiento de las actividades inherentes al puesto de trabajo, son elementos compensatorios que generan un ambiente de trabajo favorable al desarrollo personal que hacen sentir al profesional un sentimiento de satisfacción laboral. En el campo profesional de la arquitectura, el haber participado en el diseño y/o construcción de una obra arquitectónica que ha logrado ser reconocida y admirada por la sociedad, es más gratificante y satisfactorio, que lo que se pudo haber percibido como remuneración salarial.

Las políticas de organización y movilidad interna de la empresa son un aspecto que impacta en el nivel de satisfacción laboral. Es de esperarse que el profesional que logra mayor reconocimiento por su desempeño, logre ascensos a puestos de mayor jerarquía en la organización. Conocer cómo y en qué nivel ocurre esto en el mercado laboral, es un aspecto importante para las instituciones de educación superior que se empeñan en innovar procesos de formación orientada al desarrollo de las competencias profesionales. Motivar el trabajo en equipo, el desempeño de distintos roles al realizar proyectos académicos, la formación de líderes y la motivación para la creatividad e innovación permanente en cualquier ambiente en el que se desarrolla cualquier tipo de actividades en el proceso de formación profesional, debe hacerse sobre la base del conocimiento de cómo son los procesos de desarrollo laboral reales y una manera de adquirir este conocimiento es a través de la opinión de los egresados que se encuentran en los puestos de trabajo del campo profesional de la carrera de la cual egresaron.

### III. METODOLOGÍA

Para obtener la información sobre el nivel de satisfacción laboral de egresados de ocho carreras que oferta la Universidad Autónoma de Sinaloa, se les pide su opinión, en la escala de Likert que va desde *nada satisfecho* (valor =1) a *totalmente satisfecho* (valor =5) para las características de práctica laboral que se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Características de la práctica laboral en cuyo desempeño se valora el nivel de satisfacción

Característica de la práctica laboral	Nivel de satisfacción laboral				
	Nada satisfecho (1)	Poco satisfecho (2)	Medianamente satisfecho (3)	Muy satisfecho (4)	Totalmente satisfecho (5)
La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura					
La posibilidad de realizar ideas propias					
El reconocimiento profesional alcanzado					
El salario (ingreso y prestaciones)					
La posibilidad de hacer algo para la sociedad					
Innovar esquemas empresariales					
Desarrollo de trabajo en equipo					
La posición jerárquica alcanzada					
El ambiente de trabajo					

El trabajo que se presenta es una parte de un estudio más amplio que se está realizando en la Universidad Autónoma de Sinaloa. La población en estudio la constituyen 390 egresados de la

Licenciatura en Arquitectura de las cohortes 2004-2009, 2005-2010, 2006-2011, 2007-2012 y 2008-2013. Para esta Población (N) se determina el tamaño de muestra utilizando la Formula (1), que es la que recomienda la Asociación Nacional de Universidad e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

Al sustituir valores en la Fórmula (1) se toma como referencia los valores de p y q del estudio sobre satisfacción laboral de egresados de ocho carreras universitarias que oferta la Universidad Autónoma de Sinaloa realizado por Romero, Rodríguez y Martínez [12] en donde se obtiene, en la escala del 0 a 100, que el nivel de satisfacción laboral más alto alcanza los 63 puntos, es decir, que si consideramos este hecho la probabilidad de éxito en la satisfacción laboral positiva para los egresados de la Licenciatura en Arquitectura es  $p = 0.63$ , por lo que  $q = 1 - p = 0.37$ .

$$n = \frac{Npq}{\left(\frac{\varepsilon}{z}\right)^2 (N - 1) + pq} \quad (1)$$

Donde:

N: Tamaño de la población

p: Probabilidad de ocurrencia = 0.63

q: Probabilidad de no ocurrencia.  $q = 1 - p = 0.37$

$\varepsilon$  : Margen de error. =0.05

z : Nivel de confianza: para 95% de confianza, = 1.96

Al aplicar esta expresión matemática considerando los datos anteriores y la población  $N = 390$ , se obtiene que el tamaño de la muestra es  $n = 187$ .

La obtención de esta muestra no fue aleatoria, debido a la dificultad que se tiene para aplicar la encuesta, así que se aplicó a aquellos que se localizaron y tuvieron la disposición de contestarla. Las vías para aplicar la encuesta fueron; visitas a los lugares de trabajo, visitas a domicilio, página web diseñada especialmente para seguimiento de egresados y opinión de empleadores, páginas de Facebook, reuniones en lugares específicos previa cita, y en las instalaciones de la Facultad de Arquitectura aprovechando que algunos egresados acudieron para realizar algún trámites o a solicitar información.

La sistematización de los datos se hace a través del software que se implementó para la aplicación de la encuesta en línea. Este software cuenta con un espacio para las estadísticas, de tal manera que se actualizan tablas y gráficas al mismo tiempo que un egresado ingresa al sistema mediante una clave de acceso que previamente le fue enviada a través del correo electrónico que proporciona al momento de quedar registrado en el sistema como egresado.

#### IV. RESULTADOS

Para el análisis de los datos se recurre al uso de office Excel debido a que solo presentamos la información a nivel descriptivo. En la Tabla 2 se muestra la frecuencia, en cada nivel de satisfacción laboral considerado, para cada una de las características de la práctica laboral. Al solicitar que se asigne 1 cuando se esté en la situación de nada satisfecho y 5 cuando esté totalmente satisfecho, entonces el valor medio se encuentra en el 3, que corresponde a medianamente satisfecho. Por esta razón se considera que, valores de la media aritmética menores a 3.0, están asociados a un nivel de satisfacción negativo, es decir, que en ese caso no hay satisfacción.

Tabla 2. Nivel de satisfacción en cada característica de la práctica laboral

Característica de la práctica laboral	Nivel de satisfacción laboral						
	Nada satisfecho (1)	Poco satisfecho (2)	Medianamente satisfecho (3)	Muy satisfecho (4)	Totalmente satisfecho (5)	Media aritmética	Desviación estándar
La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura	5	8	63	81	30	3.66	0.89
La posibilidad de realizar ideas propias	1	11	39	87	48	3.91	0.87
El reconocimiento profesional alcanzado	2	13	56	81	34	3.71	0.88
El salario (ingreso y prestaciones)	10	41	89	40	4	2.93	0.86
La posibilidad de hacer algo para la sociedad	4	9	48	85	38	3.78	0.90
Innovar esquemas empresariales	8	20	66	62	27	3.44	1.01
Desarrollo de trabajo en equipo	2	6	33	94	50	3.99	0.82
La posición jerárquica alcanzada	7	18	77	71	11	3.33	0.88
El ambiente de trabajo	4	5	44	84	46	3.89	0.89
Todas juntas	43	131	515	685	288	3.63	0.95

De acuerdo con lo anterior y observando los resultados que se muestran en la Tabla 2, podemos decir que la única característica de la práctica profesional en la que los egresados muestran un valor negativo de satisfacción es lo referente al salario. Es una característica que se relaciona con el hecho de que los egresados vean que son cubiertas sus necesidades para el sustento familiar.

Contrario a lo anterior tenemos que el *Desarrollo de trabajo en equipo* es la característica en donde los egresados encuentran mayor nivel de satisfacción. Esta es una de las competencias genéricas que los nuevos modelos curriculares están incorporando como una necesidad de formar profesionales con capacidad para convivir en sociedad en ambientes laborales. Además, se tiene presente que el todo no es igual a la suma de las partes, lo que pueden hacer cinco personas unidas a través de una estrategia y objetivo común es potencialmente mayor que lo que hagan esas personas por separado. Esto es lo que se está aplicando en las empresas como una estrategia para el desarrollo en el marco de la competencia global de mercado.

En la Fig. 1. se muestran gráficamente los resultados en los distintos niveles de satisfacción correspondientes al salario y al desarrollo del trabajo en equipo.

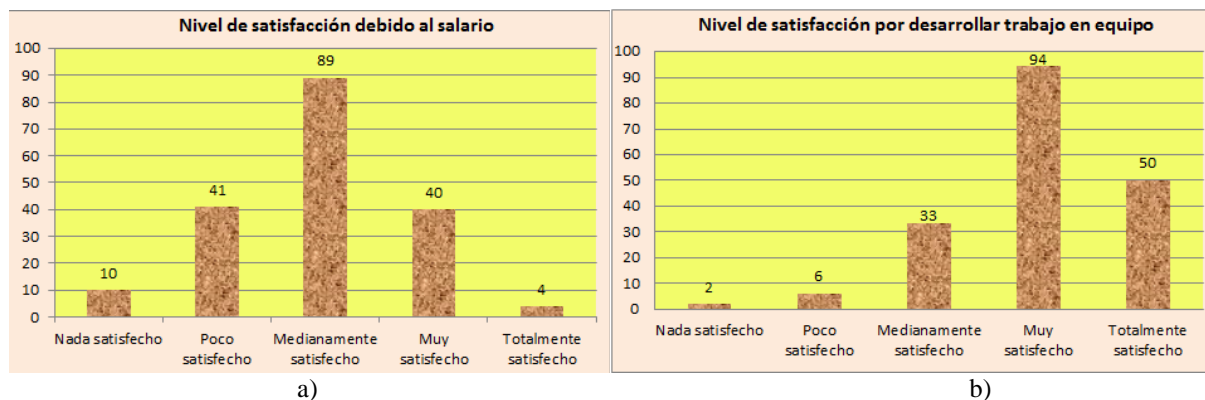


Fig. 1. Nivel de satisfacción por: a) el salario, b) el desarrollo de trabajo en equipo.

En la Fig. 1. a) que corresponde al *salario (ingreso y prestaciones)*, el mayor número de opiniones es para el nivel de medianamente satisfecho, que se puede interpretar como un estado neutral, ni satisfecho ni insatisfecho. Tomando esta situación como referencia podemos ver que tenemos 51 opiniones a la izquierda correspondientes a los niveles *nada satisfecho* y *poco satisfecho*, contra 44 opiniones a la derecha correspondientes a los niveles *totalmente satisfecho* y *muy satisfecho*. Este resultado muestra que son más los insatisfechos que los satisfechos, concluyendo que en relación al salario el nivel de satisfacción es negativo. La implicación que esto puede tener es el bajo rendimiento en el desempeño laboral debido a que también baja la motivación para realizar las actividades laborales inherentes al puesto de trabajo. Si a esto se agrega que en la característica posición jerárquica alcanzada (aunque es positiva) no es muy alto el nivel de satisfacción como tampoco lo es la innovación de esquemas empresariales, la empresa corre el riesgo de que el profesional se dedique exclusivamente a hacer lo que estrictamente se establece en el contrato de trabajo, perdiendo la posibilidad de acelerar el nivel de desarrollo por falta de iniciativa, empatía con los equipos de trabajo e innovación.

En la Fig. 1. b) y partiendo de que medianamente satisfecho es una opinión neutral, se puede ver que respecto al *desarrollo de trabajo en equipo* se tiene una clara satisfacción positiva, puesto que el número de frecuencias correspondientes a *totalmente satisfecho* y *muy satisfecho* es mucho mayor que el valor correspondiente a *nada satisfecho* y *poco satisfecho*. Cuando el personal está satisfecho por el trabajo que realizan en equipo, se tiene un elevado potencial latente que bien canalizado puede favorecer niveles de desarrollo que superen las metas establecidas con las consecuentes ganancias para la empresa. De alguna manera esto tiene que verse reflejado en el bienestar de los trabajadores, es decir, en que también los trabajadores satisfagan las necesidades del sustento familiar entrando de esta manera a una espiral evolutiva de desarrollo donde todos salen ganando.

Si el resultado de la media aritmética que se muestra en la Tabla 2 como resultado de considerar una escala de valores del 1 al 5, se hace una transformación lineal para ubicarlos en la escala del 0 al 100, donde 0 significa nada satisfecho y 100 totalmente satisfecho, el resultado para cada característica es el que se muestra en la Fig. 2.

Tres observaciones podemos hacer de los resultados que se muestran en la Fig. 2. Primera, las características con mayor nivel de satisfacción laboral están relacionadas con las competencias genéricas. *Desarrollar trabajo en equipo* es una competencia que se requiere en tanto el avance científico y tecnológico es muy dinámico y requiere de niveles de especialización en las diferentes áreas del campo profesional por lo que el trabajo en equipo es una necesidad, además, los procesos de producción son cada día más dinámicos y se requiere realizar los trabajos con eficacia y eficiencia lo que implica la menor inversión de tiempo posible, una condicionante para lograr estos niveles competitivos en el mercado laboral es realizando el trabajo en equipo. *La posibilidad de realizar ideas propias* se asocia a la proactividad, a tomar la iniciativa y ejercer liderazgo en la toma de decisiones. El Ambiente de trabajo no se da por sí solo, son los trabajadores principalmente quienes lo determinan a través de las relaciones interpersonales. Las IES tienen clara esta situación e impulsan procesos de formación donde se logre la competencia de saber convivir, estar y comportarse en diversos ambientes; sociales y laborales. En este sentido se puede concluir que los arquitectos egresados de la Facultad de Arquitectura desarrollan en buen nivel las competencias genéricas logrando elevados niveles de satisfacción laboral.

La segunda observación se refiere a que las características donde se logran medianos niveles de satisfacción están relacionadas con las competencias específicas de la profesión de arquitecto. La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, el reconocimiento profesional y hacer algo por la sociedad, está relacionado con las competencias que le permiten al profesional resolver problemas de su campo de acción con profesionalismo, eficacia y eficiencia. Siempre existe la posibilidad de hacer las cosas mejor, por ello, conocer en qué medida este nivel de satisfacción se relaciona a hechos concretos, a necesidades

específicas de la formación es importante para las IES, porque ello permite la reflexión crítica y sustentar procesos de mejora de la calidad educativa.

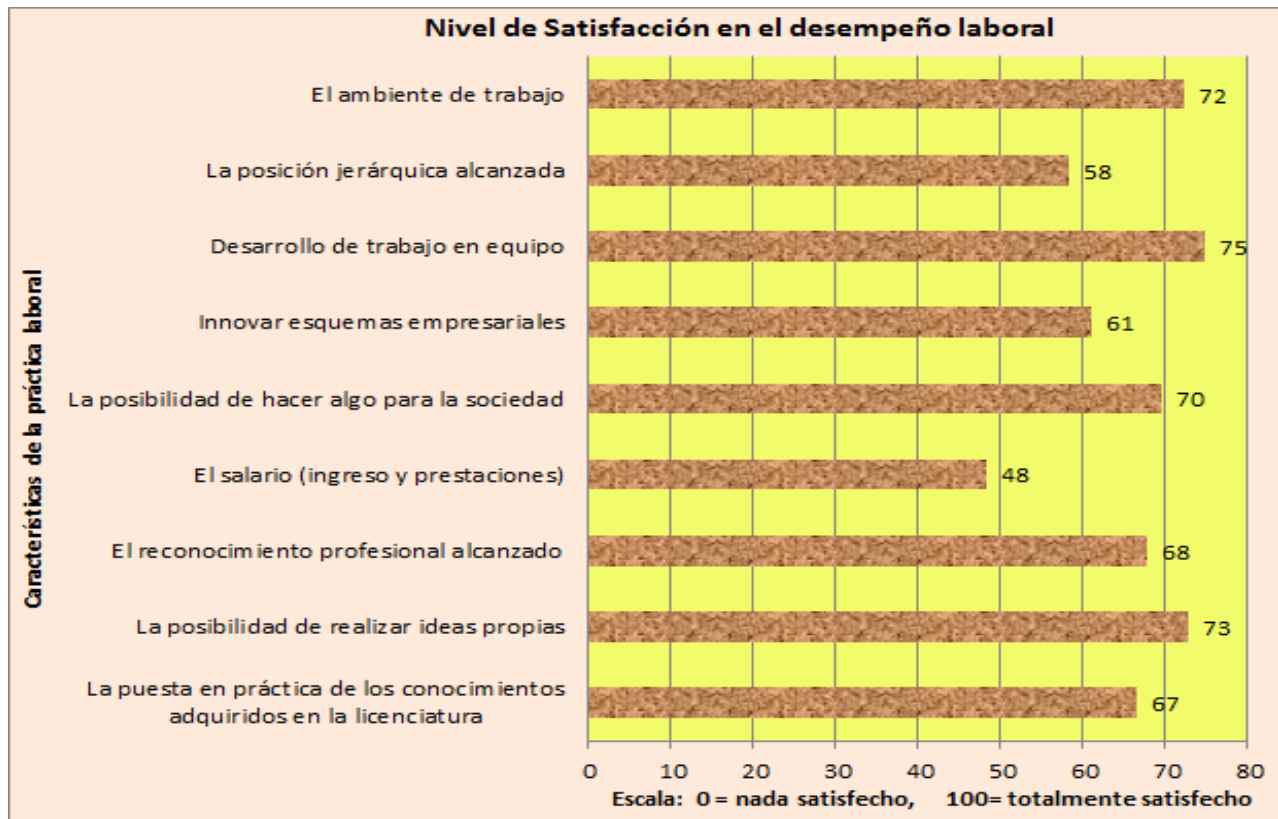


Fig. 2. Nivel de satisfacción por característica de la práctica laboral.

La tercera, se refiere a las características con menor nivel de satisfacción. El salario, la posición jerárquica del puesto de trabajo y la innovación de esquemas empresariales está más relacionada con la visión que las empresas tengan de frente a sus metas de desarrollo. Lo que se puede decir aquí es que el sector empresarial debe implementar un sistema de monitoreo de control de calidad de la producción, del funcionamiento de las estructuras organizacionales, y de las competencias y opinión de los profesionales de cada área de producción, para fundamentar decisiones alternativas que favorezcan el desarrollo y mejora de los niveles de producción, a la vez que la satisfacción laboral de los trabajadores.

Considerando las tres observaciones anteriores y el hecho de que las IES en general se proponen la formación de recursos humanos para contribuir al desarrollo científico y tecnológico y en particular al desarrollo humanista, social y económico del país donde residen, es necesario que establezcan lazos de cooperación con los sectores públicos y privados para orientar los procesos de formación de recursos humanos hacia la satisfacción de las necesidades profesionales y sociales, considerando que este recurso humano una vez que se inserta en el mercado laboral debe tener las condiciones para satisfacer a su vez sus propias necesidades logrando un estado emocional satisfactorio por el trabajo que realiza. Según un artículo publicado por Psicología Online [13] *“el único procedimiento para incrementar esa satisfacción pasa por la mejora o "enriquecimiento" de los puestos de trabajo. Al diseñar los puestos de trabajo hay que procurar que resulten desafiantes, significativos e interesantes y den al trabajador responsabilidad, autonomía y control, de forma que éste a través de su desempeño pueda satisfacer sus necesidades de logro, competencia y autorrealización”*. Quienes deciden entrar a una carrera



profesional lo hacen porque esperan adquirir las competencias profesionales que les permitan insertarse al mercado laboral y satisfacer sus necesidades existenciales que en el futuro se le presenten. De igual manera que los empresarios esperan que los profesionales desarrollen sus capacidades adquiriendo habilidades, destrezas y actitudes favorables para realizar las tareas del mercado laboral atendiendo el nivel competitividad y complejidad requeridas, ellos deben monitorear el desarrollo de la empresa y crear condiciones estructurales para que los profesionales enfrenten los retos en sus puestos de trabajo y desarrollen también estados emocionales positivos y de autorrealización.

A. Niveles de satisfacción laboral por género

El tema del género ha sido muy polémico en cualquier aspecto o perspectiva en que haya sido abordado. Desde el punto de vista de lo laboral no ha sido la excepción. En un estudio sobre la trayectoria laboral de egresados universitarios realizado por Romero, Rodríguez y Ruelas [14] se muestra que los puestos de mayor jerarquía; mando superior y mandos medios, son ocupados principalmente por los hombres. Ahora, en relación con la satisfacción laboral de acuerdo con los resultados que se muestran en la Fig. 3. y los análisis realizados sobre los mismos, se concluye que no hay diferencia estadísticamente representativa en la percepción sobre la satisfacción laboral entre hombres y mujeres.

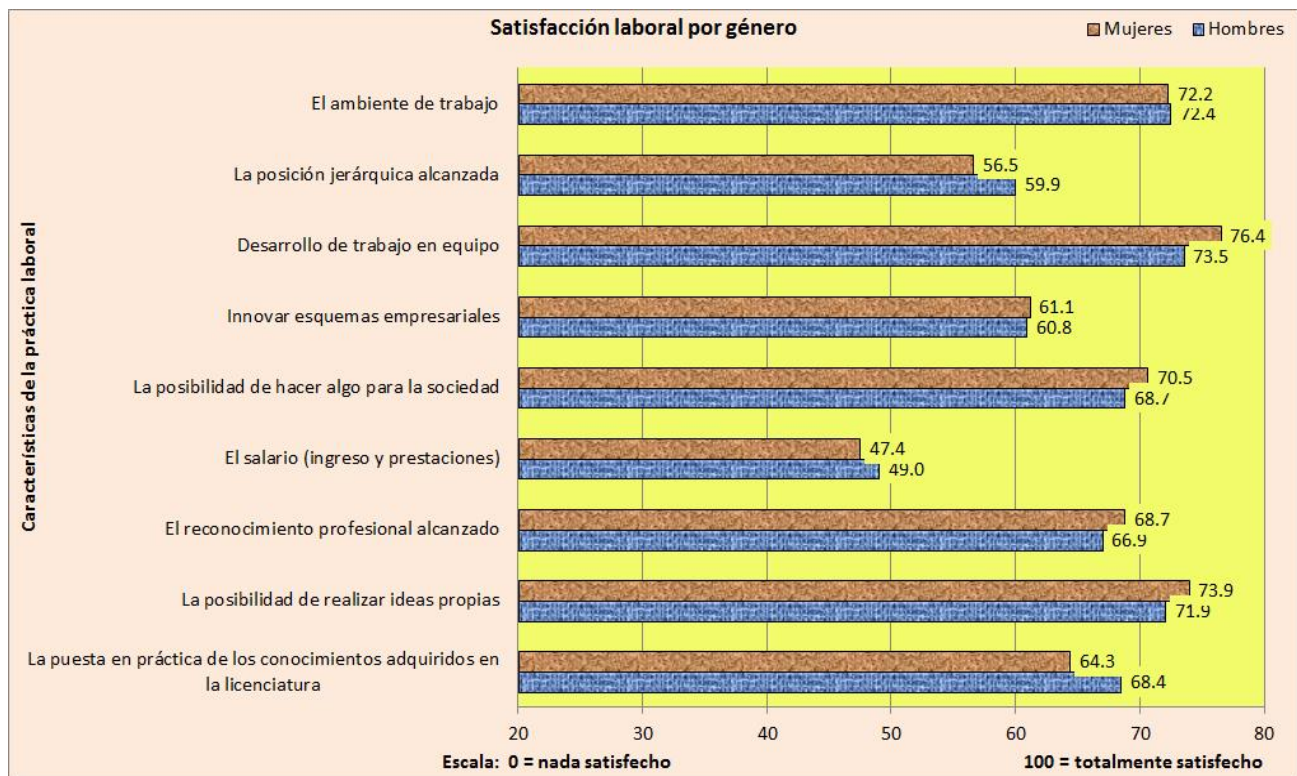


Fig. 3. Satisfacción laboral por característica de la práctica laboral y género

La característica en la que se presenta mayor diferencia de satisfacción laboral entre hombres y mujeres es en *la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos* en tanto que los hombres manifiestan tener un nivel de satisfacción de 68.4 y las mujeres de 64.3 de acuerdo a la escala establecida donde 100 significa estar totalmente satisfecho.

Con el propósito de saber si esta diferencia es estadísticamente significativa se aplicó la *prueba t de student* de donde se concluye que no hay diferencia, es decir, se puede afirmar que entre hombres y mujeres no existe diferencia en su percepción sobre la satisfacción laboral.

Si en la característica donde mayor diferencia de satisfacción laboral existe entre hombres y mujeres no es estadísticamente representativa, podemos decir que en las otras características de la práctica laboral tampoco existe diferencia estadísticamente representativa.

También se puede ver en la Fig. 3. que los hombres sienten ligeramente mayor satisfacción laboral que las mujeres debido; a la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, al salario y a la posición jerárquica del puesto que desempeñan. Mientras que las mujeres sienten ligeramente mayor satisfacción laboral que los hombres debido; a la posibilidad de realizar sus propias ideas, al reconocimiento profesional alcanzado, a la posibilidad de hacer algo por la sociedad y al desarrollo de trabajo en equipo. Estas pequeñas diferencias de percepción en las distintas características en que se analiza la satisfacción laboral, cuando se consideran de manera general se contrarrestan unas a otras, de tal manera que al final se tiene que el nivel de satisfacción laboral es muy similar entre hombres y mujeres alcanzando en la escala del 0 al 100, aproximadamente 66 puntos.

**B. Similitud de percepción sobre la satisfacción laboral por género**

Un aspecto que se considera relevante comentar es el nivel de consenso que se observa en los resultados en relación con la percepción sobre la satisfacción laboral en las distintas características que se analizan. En la Fig. 4. Se muestra la gráfica de tendencias de opinión entre hombres y mujeres en donde se puede observar la fuerte tendencia a coincidir sobre la percepción de la satisfacción laboral en las distintas características en las que esta se analiza.

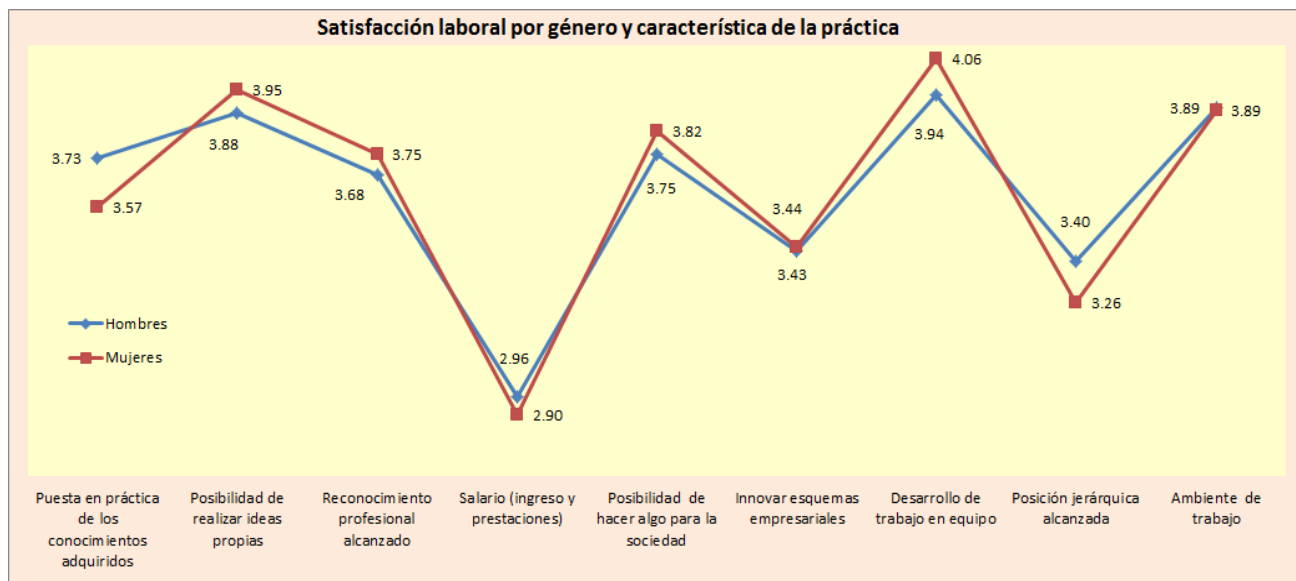


Fig. 4. Similitud entre hombres y mujeres sobre la satisfacción laboral en las características analizadas

La característica en la que se presenta mayor diferencia es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos aunque ya quedó demostrado que tal diferencia no es estadísticamente significativa. Lo que queremos mostrar en la Fig. 4. es la tendencia de la gráfica tanto de hombres como de mujeres a subir o bajar según sea el nivel de satisfacción que se obtiene en cada característica, lo cual demuestra la fuerte consistencia en la opinión de los arquitectos respecto a las características analizadas. Estos resultados

también son consistentes con un estudio realizado por Romero y Rodríguez [15] sobre satisfacción laboral de egresados de cuatro áreas de conocimiento de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Es prácticamente el mismo resultado de satisfacción laboral entre hombres y mujeres en relación con la innovación de esquemas empresariales (en donde el nivel de satisfacción no es muy alto) y en cuanto al ambiente de trabajo (donde sí se observa una alta satisfacción).

## V. CONCLUSIONES

Podemos decir que las características en las que los egresados de la Licenciatura en Arquitectura perciben mayor nivel de satisfacción son: desarrollar trabajo en equipo, realizar las actividades aplicando ideas propias y el ambiente de trabajo. Estas características de la práctica laboral corresponden al grupo de competencias genéricas, mismas cuyo desarrollo se ha enfatizado en los nuevos diseños curriculares sustentados en las competencias profesionales integradas de acuerdo al modelo educativo de la Universidad.

Las características en las que se percibe menor nivel de satisfacción son: la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, el reconocimiento profesional alcanzado y la posibilidad de hacer algo para la sociedad. Estas características están más asociadas a las competencias específicas, propias del campo profesional de la arquitectura, las que permiten solucionar problemas técnicamente bien, solo alcanza reconocimiento profesional quien resuelve problemas del campo laboral con eficacia y eficiencia, y ese nivel de competencia es lo que le permite hacer cosas positivas para solucionar o proponer soluciones a problemáticas sociales de mayor alcance correspondientes al campo laboral.

Las características en las que se obtiene un bajo nivel de satisfacción son: la posición jerárquica del puesto de trabajo y la innovación de esquemas empresariales. Estas características están más relacionadas con las políticas organizacionales de las empresas que seguramente está rompiendo con el esfuerzo que se hace en la Universidad en cuanto a formar recursos humanos emprendedores, polivalentes y proactivos. Este es un aspecto que se considera importante retomar para ir al encuentro con los empleadores a intercambiar opiniones y buscar alternativas que conduzcan a una mejora de la formación profesional, que coadyuve a movilizar las dinámicas de la empresa buscando mayores niveles de productividad, lo que implica plantear retos y responsabilidades más altas a los egresados, a partir de innovar esquemas empresariales que coadyuven a la autorrealización por metas de trabajo de mayor nivel.

Por último, respecto a la característica relacionada con el salario (ingreso y prestaciones) se puede decir que no hay satisfacción, esto en realidad es insatisfacción, lo que no contribuye al desarrollo de la empresa porque provoca desmotivación y bajo ese estado emocional las personas no logran desarrollar su máximo nivel de productividad. Por lo que se puede decir que el recurso humano es subutilizado y no se logra cumplir la aspiración general de sistema educativo de formar recursos humanos altamente competitivos para que contribuyan del desarrollo social y económico del país.

## RECONOCIMIENTOS

EL proyecto del cual se derivan los resultados que se presentan en este artículo es apoyado por el Programa de Fortalecimiento de Proyectos de Investigación (PROFAPI) y del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Agradecemos la participación de la Arq. Jenny Martínez por su apoyo en la aplicación de las encuestas.

## REFERENCIAS

- [1] Observatorio Europeo Leader. SÓCRATES II; Orientaciones generales. Cooperación en el ámbito de la educación (2000-2006). Disponible en: <http://ec.europa.eu/agriculture/rur/leader2/rural-es/euro/p4-2-1.pdf>
- [2] EUROPEAID(s/f). Programa ALFA: Cooperación regional con America Latina. Disponible en: [http://ec.europa.eu/europeaid/where/latin-america/regional-cooperation/alfa/documents/new-programme-documents/alfaiii-two\\_pages\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/where/latin-america/regional-cooperation/alfa/documents/new-programme-documents/alfaiii-two_pages_es.pdf)
- [3] González, Julia y Wagenaar, Robert. "Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final Fase uno." Universidad de Deusto y Universidad de Gromingen. España. 2003. Consulta en internet. URL [http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc\\_fase1/Tuning%20Educational.pdf](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Educational.pdf)
- [4] Beneitone, Pablo; Esquetini, César; González, Julia; Maletá, Maida Marty; Siufi, Gabriela y Wagenaar, Robert (coord.). "Proyecto Tuning América Latina. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina; Informe final." Universidad de Deusto y Universidad de Gromingen. España. 2007. Consulta en internet 4 de abril de 2011. [http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com\\_docman&Itemid=191&task=view\\_category&catid=22&order=dmdate\\_published&ascdesc=DESC](http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC)
- [5] Canberra Accord (2006). Disponible en: <http://www.canberraaccord.org/aboutus/history.aspx>
- [6] Peña Nieto, E. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Gobierno de la República. Disponible en <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>
- [7] Locke, E.A. (1976), The nature and causes of job satisfaction, citado en Psicología Online, *Psicología Social y de las Organizaciones: Motivación, Satisfacción y Moral en las Organizaciones*, disponible en <http://www.psicologia-online.com/pir/delimitacion-conceptual.html>
- [8] Werther, W.B. y Davis, K. (1982), Dirección de personal y recurso humano. México: Editorial McGraaw Hill.
- [9] Garmendia, J.A. y Parra Luna, F. (1993), Sociología Industrial y de los recursos humanos. Madrid: Editorial Taurus.
- [10] Calleja, Nazira (1988). El desempeño y la satisfacción laboral de Bibliotecario, Construcción de escalas de evaluación. Dirección General de Bibliotecas, SEP. Portal de Revistas Científicas y Arbitradas de la UNAM; consultado el día 3/mayo/2013 en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ibi/article/view/3725>.
- [11] Chiang Vega, M.; Méndez Urrea, G. y Sánchez Bernales, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. Revista Theoria, Vol. 19(2): Universidad del Bío-Bío, Concepción Chile. ISSN 0717-196X. Consultado el día 7/junio/2012. [http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang\\_et\\_al-theoria\\_19-2.pdf](http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-2.pdf)
- [12] Romero López, M.R.; Rodríguez, C.L. y Martínez Ramírez, Y. "Satisfacción laboral de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa: estudio de ocho carreras", Memoria del 1er. Congreso Internacional Virtual de Investigación en Educación Superior, "La Importancia del Capital Intelectual en la Gestión del Conocimiento y la Innovación Educativa hacia el siglo XXI". Vol. 1, pp. 789-803, Tijuana B.C. México, junio 2013.
- [13] Psicología Online, *Psicología Social y de las Organizaciones: Motivación, Satisfacción y Moral en las Organizaciones*, disponible en <http://www.psicologia-online.com/pir/delimitacion-conceptual.html>
- [14] Romero López, M.R.; Rodríguez, C.L. y Ruelas Sepúlveda, J.P. "Exploración de la trayectoria laboral de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa". *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Publicación #11, julio-diciembre, 2013. México.
- [15] Romero López, M.R.; Rodríguez, C.L. "Satisfacción laboral: estudio exploratorio en egresados la Universidad Autónoma de Sinaloa". *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Publicación #10, enero-junio, 2013. México.