

Satisfacción laboral: estudio exploratorio en egresados la Universidad Autónoma de Sinaloa

Manuel Rodolfo Romero López
Universidad Autónoma de Sinaloa
mrodolfo@uas.edu.mx

Carlota Leticia Rodríguez
Universidad Autónoma de Sinaloa
letyr@uas.edu.mx

Resumen

En México, a partir de la primera década del siglo XXI las Instituciones de Educación Superior (IES) deciden entrar a procesos de evaluación y acreditación de la calidad de sus programas educativos. En ambos procesos, los indicadores de calidad relacionados con el desempeño profesional de los egresados empiezan a cobrar relevancia en la medida que se consolida la calidad de los programas. La Universidad Autónoma de Sinaloa ha logrado acreditar la mayoría de sus programas educativos por lo que se hace necesario investigar qué hacen sus egresados en su desempeño laboral, cómo lo hacen y si su formación responde a sus expectativas del mercado laboral. De manera particular en esta investigación se investiga el nivel de satisfacción de los egresados en su desempeño profesional.

La satisfacción laboral está en función de que las necesidades de remuneración, afiliación, logro y autorrealización sean cubiertas y se manifiesta en la actitud de los empleados hacia el trabajo, ambiente de trabajo y rendimiento. En esta investigación el nivel de

satisfacción laboral se deduce de la percepción que los egresados tienen sobre: puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura, posibilidad de realizar ideas propias, reconocimiento profesional alcanzado, salario, posibilidad de hacer algo para la sociedad, innovar esquemas empresariales, desarrollo de trabajo en equipo, posición jerárquica alcanzada y ambiente de trabajo. Se aplicaron 639 encuestas a egresados de carreras de cuatro áreas del conocimiento; Ciencias naturales y exactas, 29; Ingenierías y tecnologías, 114; Ciencias económico-administrativas, 76 y Ciencias de la salud, 420. El instrumento de consulta utiliza la encuesta de Likert que va desde nada hasta totalmente satisfecho. Los resultados muestran que la mayor *satisfacción laboral* se centra en el ambiente de trabajo, la posibilidad de hacer algo para la sociedad y el trabajo en equipo. Por el contrario, la *insatisfacción* se relaciona con el salario percibido y los esquemas tradicionales empresariales.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Calidad educativa, Acreditación, Seguimiento de egresados

Introducción

Los primeros estudios sobre satisfacción laboral corresponden a Hoppock en 1935 (Pérez y Fidalgo, s/f)¹. Al ser una variable que no se puede medir de manera directa (variable latente) se determina partir de la percepción subjetiva de otras variables; remuneración, relaciones sociales, ambiente laboral, condiciones físicas y materiales, desarrollo personal, relaciones con la autoridad, políticas organizacionales, estatus y posibilidades de tomar decisiones. Estos primeros estudios tenían el enfoque de buscar el bienestar de los trabajadores en relación con el desarrollo de la empresa.

¹ Pérez Bilba, Jesús y Fidalgo Vega, Manuel (s/f). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España.

La satisfacción laboral en egresados es un tema que cobra relevancia en México a partir de la primera década del siglo XXI debido a la importancia de la opinión de los egresados en los procesos de evaluación y acreditación de los programas educativos de nivel superior (COPAES, 2008). En ambos procesos, los indicadores de calidad relacionados con el desempeño profesional de los egresados empiezan a cobrar relevancia en la medida que se consolida la calidad de los programas.

La Universidad Autónoma de Sinaloa ha logrado acreditar la mayoría de sus programas educativos por lo que se hace necesario investigar qué hacen sus egresados en su desempeño laboral, cómo lo hacen y si su formación responde a sus expectativas en relación con las demandas del mercado laboral. De manera particular en esta investigación se investiga el nivel de satisfacción de los egresados en su desempeño profesional.

Este estudio se realiza en el marco del programa de seguimiento de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa, tiene como propósito conocer si la satisfacción laboral de egresados de cohortes que concluyeron en 2008, 2009 y 2010 depende del área de conocimiento en la que se ubica la carrera que estudiaron. Se consideran que tres o cuatro años después del egreso es tiempo suficiente para que los egresados estén ubicados en puestos de trabajo y valoren con fundamentos las diversas situaciones que se presentan en el ambiente del trabajo. Además, durante los primeros años, el desempeño se debe más a la formación profesional que a la experiencia adquirida, por lo que su opinión es factor importante a considerar en la actualización de planes y programas de estudio en la universidad. Tres o cuatro años en el desempeño de un puesto de trabajo, permite conocer las políticas de la empresa para otorgar ascensos, incremento de sueldo y prestaciones, establecer relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y si estas relaciones y las políticas organizacionales generan un ambiente laboral que permiten conciliar los intereses personales con los de la empresa.

Metodológicamente se siguen los lineamientos que propone la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para estudios de egresados. La población en estudio está constituida por 1938 egresados de 12 carreras ubicadas en cuatro áreas de conocimiento. La muestra real del estudio la constituyeron 639, este valor es muy superior al tamaño de la muestra determinado con la fórmula recomendada para estos casos. Atendiendo al criterio de proporcionalidad se determinó el tamaño de la muestra para cada área de conocimiento.

La satisfacción laboral es una variable latente, es decir, su valor se determina a través de otros valores. En este caso se utilizaron nueve variables y para cada una de ellas se indaga si existe diferencia estadística en la satisfacción laboral en los egresados de las cuatro áreas de conocimiento.

DESARROLLO DE TEMA

Fundamentación teórica

La investigación sobre la satisfacción laboral es un tema que se inicia en la década de los 30 del siglo XX. Locke (1976) estudió 3,300 investigaciones producidas sobre satisfacción en el trabajo para lo cual estableció la siguiente definición *“la satisfacción laboral es 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 (1982) la definen como *“el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su empleo”*. Garmendia y Parra Luna (1993) 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 que las actitudes de los empleados hacia el trabajo y su ambiente afectan su desempeño: un trabajador satisfecho tendrá un alto rendimiento y viceversa (Calleja, 1988).

Las investigaciones sobre satisfacción laboral en muchos de los casos están correlacionadas con las investigaciones sobre desempeño pues se piensa que la satisfacción laboral positiva es un estado emocional del trabajador que origina mayores niveles de desempeño. 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 y se refleja en el logro de metas y uso eficiente de los recursos (Chiang, Méndez y Sánchez; 2010).

Actualmente, la formación de recursos humanos en las universidades está orientada por procesos de aprendizaje y desarrollo de competencias profesionales que se deben de poner en práctica para el buen desempeño de las actividades que demanda el mercado laboral. Por ello, es importante conocer la opinión de los egresados sobre la formación recibida y las necesidades profesionales para considerarla en la actualización de 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 para realizar las tareas respectivas. La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, es favorable a la satisfacción laboral cuando se tiene éxito en la realización de la tarea, cuando se es eficiente. Esto va generando confianza y experiencia en uno mismo y confianza en los otros para la delegación de funciones de mayor complejidad.

La realización de tareas más complejas permite al profesional innovar estrategias, que al ser efectivas, adquiere el reconocimiento de las personas con las que interactúa. Esto es lo que provoca estados emocionales positivo y se avanza en la autorrealización como persona. No siempre tener un mayor salario es condición para sentir satisfacción laboral; tener el reconocimiento de un equipo de trabajo, autonomía en la toma de decisiones y asumir mayores niveles de responsabilidad, son retos que también contribuyen a la satisfacción laboral.

Las políticas de organización que define la estructura y jerárquica de los puestos de trabajo, y cómo llegar a ellos plantea al profesional el reto a ser polivalente demostrando capacidades para asumir nuevos roles. Conocer el nivel en que esto es así en el mercado laboral es importante en las instituciones de educación superior que hacen esfuerzos por formar profesionales a través de estrategias que permiten el trabajo en equipo, desempeñar distintos roles al hacer tareas, formación de líderes y motivar la creatividad e innovación.

En virtud de lo anterior, para obtener la información sobre el nivel de satisfacción laboral de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se les pide su opinión, en una escala tipo Likert que va desde insatisfecho (1) a totalmente satisfecho (5) sobre los siguientes aspectos de su actividad laboral:

1. La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura.
2. La posibilidad de realizar ideas propias
3. El reconocimiento profesional alcanzado
4. El salario (ingreso y prestaciones)
5. La posibilidad de hacer algo para la sociedad
6. Innovar esquemas empresariales
7. Desarrollo de trabajo en equipo

8. La posición jerárquica alcanzada
9. El ambiente de trabajo

METODOLOGÍA

El trabajo que se presenta es parte de un estudio más amplio que se está realizando en la Universidad Autónoma de Sinaloa que por su estructura organizacional se encuentra dividida en cuatro unidades regional dentro del estado de Sinaloa. El estudio que aquí se presenta corresponde a egresados de doce carreras ubicadas en cuatro áreas de conocimiento que se ofertan en la unidad regional centro.

En la Tabla 1, se muestra el tamaño de la población y de la muestra de cada una de las áreas de conocimiento. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula (A) que se propone ANUIES en el Esquemas básico para estudios de egresados.

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

Donde:

N: Tamaño de la población

p: Probabilidad de ocurrencia

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

ε : Margen de error. $\varepsilon = 0.05$

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

Aplicando esta expresión matemática considerando los datos anteriores y la población $N = 1938$, se obtiene que el tamaño de la muestra es $n = 316$. Esta muestra se debe integrar respetando la proporcionalidad correspondiente al tamaño de la población de cada carrera, para ello, se aplica la fórmula (B) y los resultados se muestran en la columna [3].

$$n_i = \frac{N_i}{N} n \tag{B}$$

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 vía 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 la instalaciones de las unidades académicas cuando algún egresado acudía a realizar algún trámite o a solicitar información. La cantidad de encuestas aplicadas (639) a egresados de cada área de conocimiento fue superior al tamaño de la muestra requerido, con lo cual se pretende incrementar el nivel de confianza atenuando con ello el posible sesgo de no tener una muestra aleatoria.

Tabla 1. Tamaño de Población, muestra y muestra real por área de conocimiento.

Áreas de conocimiento	Población	Muestra	Muestra real
Ciencias naturales y exactas [1]	41	7	29
Ingeniería y Tecnología [2]	320	57	114
Ciencias económico-administrativas[3]	119	21	76
Ciencias de la Salud[4]	1296	231	420
Total	1938	316	639

La presentación de gráficas se hace en una escala de 0 a 100, para lo cual se hace una equivalencia de la escala de Likert en donde, 1 (insatisfecho) es considerado nivel de satisfacción 0 y 5 (totalmente satisfecho) se considerado nivel de satisfacción 100. Teniendo como sustento lo antes mencionado se presenta a continuación los resultados de esta investigación.

Resultados

Satisfacción laboral por áreas de conocimiento

La Figura 1, muestra el nivel de satisfacción de los egresados de cada área de conocimiento que se obtiene del promedio de la media aritmética obtenida para cada una de las nueve características de la actividad laboral que fueron consideradas como variables en la investigación, mismas que se mencionaron antes.

Se puede observar en la Figura 1 que el nivel de satisfacción en los egresados en promedio es de 66.5. Este resultado es parecido a resultado de estudios realizados en Estados Unidos donde reportan que más del 70% de los maestros, psicólogos, bomberos, autores y terapeutas físicos están altamente satisfechos con sus trabajos. Los egresados del área de ingeniería y tecnología son los que muestran ligeramente menor nivel de satisfacción (64) solo 4 puntos porcentuales por debajo del área de ciencias naturales y exactas (68) que son los más altos.

Según De Vries, Cabrera, Vázquez y Queen el discurso y políticas oficiales por décadas se han distinguido por la promoción de carreras no tradicionales, a partir de un proyecto de desarrollo nacional que presupone que el progreso del país requería menos egresados de este tipo de carreras y más científicos o profesionales en áreas nuevas (2008).



Figura 1

Se reconoce ampliamente que las ingenierías y tecnologías son fundamentales para el desarrollo de cualquier país al igual que las ciencias naturales y exactas que son sustento científico para el desarrollo de otras áreas del conocimiento. Lo que aquí se muestra es que no existe diferencia en el nivel de satisfacción entre los profesionales que se desempeñan en una u otra área de conocimiento, lo que puede interpretarse que en el mercado laboral no existen privilegios para profesionales de distintas carreras, al menos si lo vemos por áreas de conocimiento.

Al analizar si existe diferencia estadística entre los resultados en estas áreas de conocimiento, de acuerdo con la prueba *t de Student*, se puede afirmar que no hay evidencia estadística para afirmar que los egresados de alguna área de conocimiento tiene mayor o menor nivel de satisfacción laboral que los de otra.

Satisfacción laboral por aspecto de la actividad laboral

En la Figura 2 se muestran los resultados de la opinión de los 639 egresados respecto al nivel de satisfacción laboral en cada uno de los aspectos de la actividad laboral. En seis de los aspectos valorados, la mayor frecuencia de respuesta corresponde al nivel de *Satisfecho* y en tres, al de *Medianamente satisfecho*; esto nos indica que el nivel de satisfacción laboral es positivo. Sin embargo se puede observar que los aspectos con menor nivel de satisfacción son *El salario (ingreso y prestaciones)*, *Innovar esquemas empresariales* y *La posición jerárquica alcanzada*.

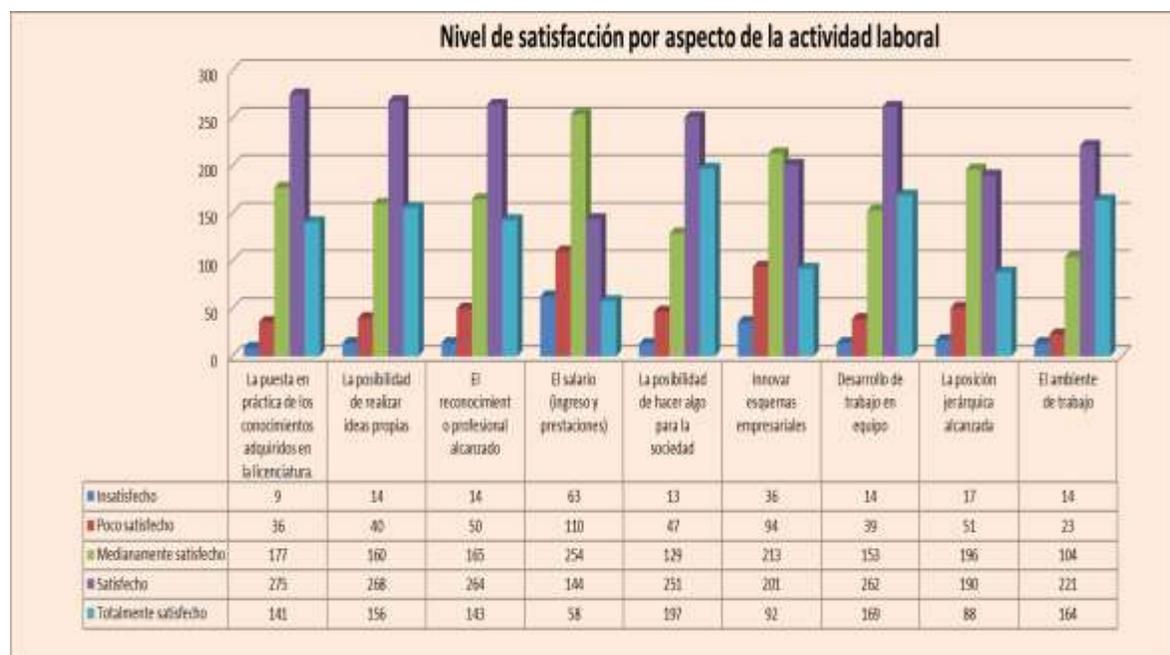


Figura 2

De las frecuencias para cada nivel de satisfacción mostrados en la Figura 2 se obtiene la media aritmética para cada aspecto de la actividad laboral, misma que se transpola a una escala de 0 al 100, donde 0 significa insatisfecho y 100 totalmente satisfecho, los resultados se muestran en la Figura 3.



Figura 3

Lo más relevante de estos resultados, es que a simple vista mantienen cierto nivel de correlación, con el nivel de participación de la universidad en la formación profesional. Es decir, en donde la universidad tiene menor participación es en la determinación de los salarios; en donde puede tener participación intermedia es en la innovación de esquemas empresariales y posición jerárquica alcanzada a través de impulsar programas de emprendedurismo y en donde se tiene mayor participación es la formación basada en competencias profesionales que exige la puesta en práctica de los conocimientos, aprender a hacer, al desarrollo de liderazgos que pongan en práctica sus propias ideas, aprender a convivir, creando y mejorando el ambiente de trabajo y de la comunidad. Esto es algo que da pauta para seguir investigando, para determinar el nivel de relación que realmente existe entre estos aspectos de la actividad laboral con los enfoques de formación profesional y no quede como una simple apreciación.

Ahora, si consideramos que la satisfacción laboral es *alta* para quienes se manifiestan estar satisfecho y totalmente satisfecho; *media*, para quienes se manifiestan medianamente satisfecho; y *baja*, para quienes se sienten insatisfechos y poco satisfechos, la gráfica de la Figura 4 muestra estos niveles de satisfacción laboral.

Estos mismos niveles de satisfacción laboral los podemos observar por áreas de conocimiento en las gráfica que se muestra en la Figura 5. Lo que se puede decir de esta gráfica es que existe alta similitud en los niveles de satisfacción laboral en las diferentes áreas de conocimiento. Por ejemplo, si tratamos de comparar las ingenierías y tecnologías que en el nivel de satisfacción alto (55) se encuentra, 5 puntos por debajo de ciencias naturales y exactas (60), se puede ver que existe un equilibrio en tanto que en el nivel de satisfacción medio (34) se encuentra a 10 puntos por encima de ésta (24).

Por lo anterior se decide determinar si existen diferencias significativas del nivel de satisfacción laboral entre los aspectos de la actividad laboral y entre las áreas de conocimiento. Esto se hace aplicando la prueba “t de student” de diferencias de medias



Figura 4

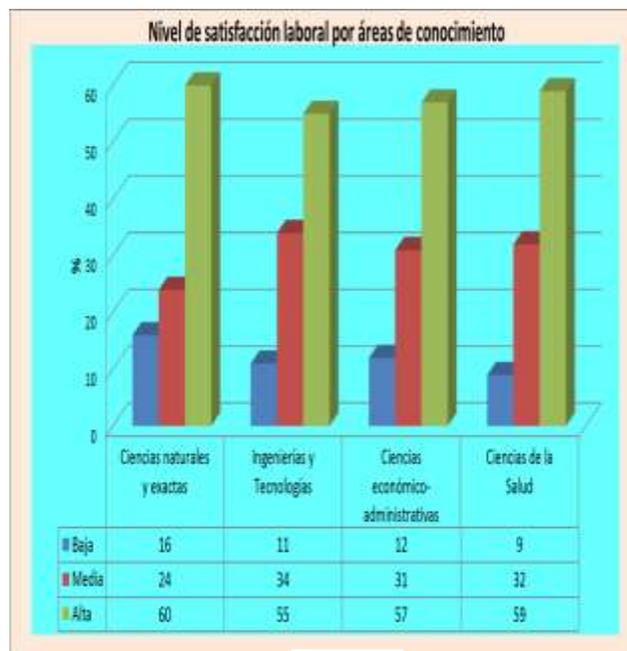
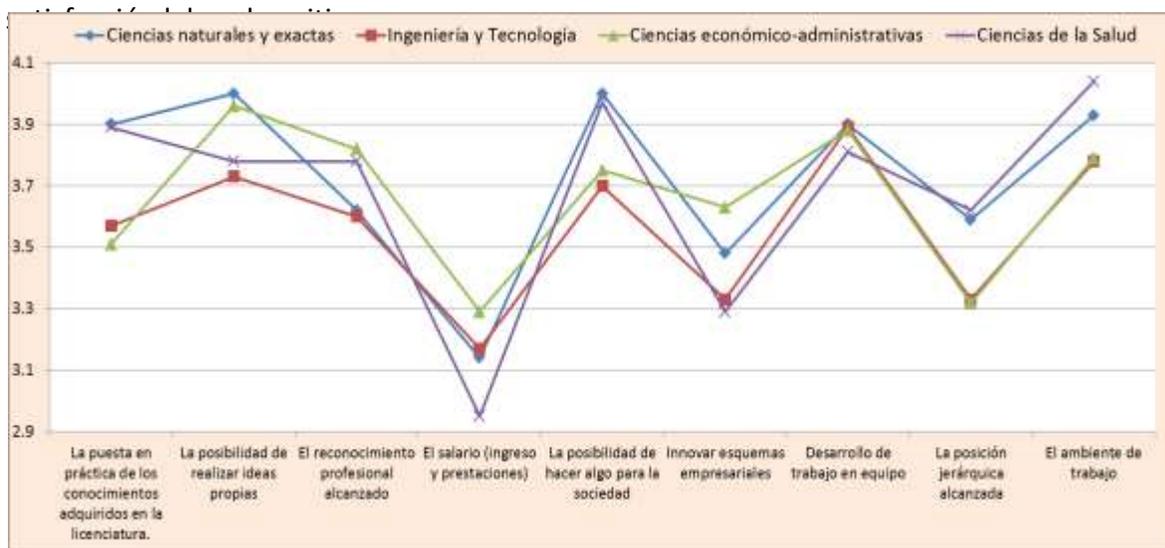


Figura 5

4.3 Diferencias en el nivel de satisfacción laboral por aspectos de la actividad laboral y áreas de conocimiento

En la gráfica de la Figura 6, se muestra la media aritmética de la satisfacción laboral de los egresados por cada aspecto de la actividad laboral y por área de conocimiento en la que se ubica la carrera que han estudiado. Para efecto de interpretación se recuerda que la encuesta aplicada fue elaborada para responder en escala ordinal en cinco niveles en donde 3 significa medianamente satisfecho; 4, satisfecho y 5, totalmente satisfecho. Esto quiere decir que valores menores a 3 significan que más que satisfacción se estaría hablando de insatisfacción, situación que ocurre en ciencias de la salud y particularmente en lo que se refiere al salario. Excepto esto, en todo lo demás se puede decir que tenemos



Figura

También se puede observar en la Figura 6, que en todas las áreas del conocimiento se mantiene una misma tendencia de percepción sobre la satisfacción laboral en cada aspecto, esto es, todos perciben alta o baja satisfacción según del aspecto que se trate. Además, se observa que donde existe mayor dispersión de opinión es en la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos (rango = 0.38) en contraste con desarrollo de trabajo en equipo (rango = 0.08) en donde hay menor dispersión de percepción sobre la satisfacción laboral.

Del análisis de diferencias de medias con la prueba “t de Student” se concluye que no existe evidencia para afirmar que los egresados de alguna de las áreas de conocimiento aquí analizadas existe mayor o menor nivel de satisfacción laboral que en otra.

4.3.1. Similaridad en satisfacción laboral por áreas de conocimiento

Pretendimos demostrar la existencia de diferencias significativas, en el nivel de satisfacción laboral, entre los egresados de las áreas de conocimiento, concluyendo que no existe evidencia estadística para hacer tal afirmación. Esto quiere decir que existe cierto nivel de homogeneidad en el nivel de satisfacción laboral de los egresados de esas áreas de conocimiento. Entonces, nos preguntamos ahora, en cuáles de esas áreas existe mayor similitud en satisfacción laboral de los egresados. Para esto se recurre a la determinación de la distancia euclidiana cuadrada representada por la siguiente expresión.

$$d_{ij}^2 = \sum_{k=1}^n (x_{ki} - x_{kj})^2 \tag{C}$$

Los resultados se muestran en la Tabla 2. Se puede observar que la menor distancia está en la última fila y columna 2 indicando que existe mayor similitud en la percepción de satisfacción laboral entre los egresados de las áreas de ciencias naturales y exactas y los de ciencias de la salud. En segundo lugar tenemos a los egresados de Ingenierías y tecnologías y los de ciencias económico-administrativas.

Tabla 2. Distancia euclidiana cuadrada

Áreas de conocimiento	Ciencias naturales y exactas	Ingenierías y tecnologías	Ciencias económico-administrativas
Ciencias naturales y exactas[1]	0	0.39	0.39
Ingeniería y Tecnología[2]	0.39	0	0.17
Ciencias económico-administrativas[3]	0.39	0.21	0
Ciencias de la Salud[4]	0.17	0.42	0.47

Estos resultados son consistentes con los del análisis de diferencias ya que entre las áreas; ciencias naturales y exactas y, ciencias de la salud, no se encontró diferencias significativas entre ninguno de los aspectos utilizados como variables de la actividad laboral. En el caso de las áreas: ciencias económico-administrativas e ingenierías y tecnologías, únicamente se encontró diferencia significativa en el aspecto Innovar esquemas empresariales, lo que puede ser entendible en tanto que el área de ciencias económico-administrativas está más relacionadas con la administración de empresas.

4.3.1. Diferencias por cada aspecto de la actividad laboral

Del análisis de diferencias de medias con la prueba “t de Student” de la satisfacción laboral percibida por los egresados de las áreas de conocimiento, considerando un nivel de confianza del 95% ($\alpha=0.05$) y aplicando las fórmulas D (desviación estándar mancomunada) y E (t de Student) se obtienen los valores que se muestran en la Tabla 3. Cuando el valor t calculado es mayor que 1.645, indica que si existe diferencia significativa entre los grupos que se comparan.

$$\bar{\sigma}_{ij} = \sqrt{\frac{(n_i - 1)\sigma_i^2 + (n_j - 1)\sigma_j^2}{n_i + n_j - 2}} \quad (D) \quad \text{y} \quad t_{ij} = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{\bar{\sigma}_{ij} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}} \quad (E)$$

Tabla 3. Diferencia de satisfacción laboral entre las áreas de conocimiento según la prueba “t de Student”

	La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura. [2]	La posibilidad de realizar ideas propias en la [3]	El reconocimiento profesional alcanzado [4]	El salario (ingreso y prestaciones) [5]	La posibilidad de hacer algo para la sociedad [6]	Innovar esquemas empresariales [7]	Desarrollo de trabajo en equipo [8]	La jerarquía alcanzada [9]	El ambiente de trabajo [10]
t_{12}	1.779	1.272	0.097	-0.160	1.479	0.704	0.051	1.340	0.773
t_{13}	1.863	0.198	-1.007	-0.631	1.049	-0.659	0.093	1.158	0.616
t_{14}	0.060	1.235	-0.857	0.879	0.160	0.897	0.490	-0.161	-0.600
t_{23}	0.437	-1.541	-1.574	-0.842	-0.333	-2.038	0.069	0.070	-0.070
t_{24}	-3.466	-0.495	-1.749	1.932	-2.647	0.351	0.789	-2.904	-2.615
t_{34}	-3.435	1.550	0.336	2.423	-1.781	2.513	0.579	-2.466	-2.076

Para interpretar de los valores de la Tabla 3, tomaremos como ejemplo el primer valor de la columna 2 correspondiente a la fila etiquetada con t_{12} . Podemos decir que al analizar la diferencia de satisfacción laboral, por el hecho de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la licenciatura, entre los egresados de las áreas de conocimiento; Ciencias naturales y exactas [1] e Ingenierías y tecnologías [2], se encuentra que el valor de la “t de

Student" es $t_{12} = 1.779$, mismo que al ser mayor que, un valor de referencia ($t=1.654$) dado en la *Tabla de distribución t-Student* correspondiente al nivel de confianza (95%) y grados de libertad determinados por el tamaño de las muestras poblacionales que se comparan ($gl=141$), indica que existe diferencia significativa entre estas poblaciones. El valor positivo indica que el nivel de satisfacción laboral es mayor en la población 1 (Ciencias naturales y exactas) que en la población 2 (Ingenierías y tecnologías). En el caso de que el valor hubiese sido negativo, pero en valor absoluto, mayor que el valor de referencia, indicaría que el nivel de satisfacción laboral en la población 2 es mayor que el de la población 1.

Teniendo esto como un convencionalismo, se puede concluir, para cada aspecto de la actividad laboral analizado, lo siguiente:

a) Aspecto: la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura
Se puede afirmar que los egresados del área de ciencias naturales y exactas tienen *mayor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de las áreas de Ingenierías y tecnologías y ciencias económico-administrativas.

Se puede afirmar que los egresados del área de ciencias de la salud tienen *mayor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de las áreas de Ingenierías y tecnologías y ciencias económico-administrativas.

b) Aspecto: La posibilidad de realizar ideas propias
No se puede afirmar que los egresados de alguna área de conocimiento tienen *mayor o menor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de otra área de conocimiento.

c) Aspecto: El reconocimiento profesional alcanzado
Se puede afirmar que los egresados del área de ciencias de la salud tienen mayor nivel de satisfacción laboral que los egresados del área de Ingenierías y tecnologías.

d) Aspecto: El salario (ingreso y prestaciones)

Se puede afirmar que los egresados del área de ciencias de la salud tienen *menor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de las áreas de Ingenierías y tecnologías y, ciencias económico-administrativas.

e) Aspecto: La posibilidad de hacer algo para la sociedad

Se puede afirmar que los egresados del área de ciencias de la salud tienen *mayor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de las áreas de Ingenierías y tecnologías y ciencias económico-administrativas.

f) Aspecto: Innovar esquemas empresariales

Se puede afirmar que los egresados del área de ciencias económico-administrativas tienen *mayor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de las áreas de Ingenierías y tecnologías y ciencias de la salud

g) Aspecto: Desarrollo de trabajo en equipo

No se puede afirmar que los egresados de alguna área de conocimiento tienen *mayor o menor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de otra área de conocimiento.

h) Aspecto: La posición jerárquica alcanzada

Se puede afirmar que los egresados del área de ciencias de la salud tienen *mayor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de las áreas de Ingenierías y tecnologías y ciencias económico-administrativas.

i) Aspecto: El ambiente de trabajo

Se puede afirmar que los egresados del área de ciencias de la salud tienen *mayor nivel de satisfacción laboral* que los egresados de las áreas de Ingenierías y tecnologías y ciencias económico-administrativas.

Conclusión

Considerando que la satisfacción laboral es: baja si las respuestas son insatisfecho o poco satisfecho; media, si la respuesta es medianamente satisfecho y alta, si las respuestas son satisfecho o totalmente satisfecho, se concluye que la satisfacción laboral de los egresados de 12 carreras ubicadas en las cuatro áreas de conocimiento aquí estudiadas es: alta, 60%; media, 28% y baja, 12%.

Si la valoración se hace por área de conocimiento, podemos concluir que existe poca diferencia entre el nivel de satisfacción laboral entre los egresados de estas áreas, correspondiendo en mayor nivel a ciencias naturales y exactas (68) y el menor a Ingenierías y tecnologías (64).

Si la valoración se hace en función de los aspectos utilizado para el análisis del nivel de satisfacción laboral se concluye que: el menor nivel de satisfacción corresponde a el salario y prestaciones (51); en un nivel medio de satisfacción laboral ubicamos a tenemos a *la posición jerárquica del puesto de trabajo y la innovación de esquemas empresariales* (61, en promedio) y con mayor nivel de satisfacción tenemos *la posibilidad de hacer algo para bien de la sociedad, el ambiente de trabajo, la posibilidad de realizar ideas propias, desarrollo de trabajo en equipo, la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura y el reconocimiento profesional alcanzado* (71, en promedio).

La mayor diferencia en la percepción de satisfacción laboral la encontramos entre los egresados de las áreas de conocimiento; Ciencias de la salud con ciencias económico-administrativas e ingenierías y tecnologías.

La mayor similitud de percepción de satisfacción laboral la encontramos entre las áreas; ciencias de la salud y ciencias naturales y exactas. También se encuentra elevada similitud entre las áreas; ciencias económico-administrativas e ingenierías y tecnologías.

RECOMENDACIONES

Al detectar diferencias significativas del nivel de satisfacción laboral entre los egresados de diferentes áreas de conocimiento, es pertinente continuar investigando a nivel de los egresados de las carreras que se ubican en estas áreas de conocimiento para determinar si existe diferencia o similitudes entre estos grupos de egresados.

Se puede seguir investigando incorporando otras variables tales como el salario percibido para establecer si existe correlación con el nivel de satisfacción laboral, o el puesto que ocupan en la empresa para establecer correlación con el nivel de satisfacción laboral en la posición jerárquica alcanzada.

Es importante investigar si existe relación entre el nivel de satisfacción debido al reconocimiento profesional y la posibilidad de aplicar ideas propias con el nivel de desempeño profesional.

Profundizar en la investigación a través de la observación y la entrevista a profundidad para encontrar parámetros que nos permitan tipificar las características de desempeño laboral y de vida de los egresados que manifiestan estar totalmente satisfechos respecto a los que están insatisfechos, con el propósito de sensibilizar a los sectores productivos de crear las condiciones laborales para elevar el nivel de satisfacción en tanto que esto está relacionado con mayores niveles de desempeño.

Bibliografía

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>.

Chiang Vega, Ma Margarita; Méndez Urrea, Gustavo y Sánchez Bernal, Gonzalo (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

De Vries, Wietse; Cabrera, Alberto; Vázquez, Jaime y Queen, JaNay (2008). Conclusiones a contrapelo. La aportación de distintas carreras universitarias a la satisfacción en el empleo. [Revista de la educación superior](#) v.37 n.146 México. ISSN 0185-2760.

El Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. a partir del 8 de noviembre de 2000 adquiere la autorización para acreditar la calidad de los programas educativos en base a convenio firmado con la SEP.

Garmendia, J.A. y Parra Luna, F. (1993), Sociología Industrial y de los recursos humanos. Madrid: Editorial Taurus.

Locke, E.A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette(Ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

Werther, W.B. y Davis, K. (1982), Dirección de personal y recurso humano. México: Editorial McGraw Hill.