

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
ESCUELA DE POSGRADO**



**TRABAJO DE POSGRADO**

INSERCIÓN LABORAL DE LOS ARQUITECTOS GRADUADOS EN EL PERIODO 2022 A  
2024 DE LA FMOCC: EMPLEABILIDAD Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE JULIO A  
DICIEMBRE DE 2025

**PARA OPTAR AL GRADO DE**

MAESTRO (A) EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

**PRESENTADO POR**

LICENCIADA JACQUELINE XIOMARA MÉNDEZ REYES  
ARQUITECTO HENRY ERNESTO ZAVALETA MELARA

**DOCENTE ASESOR**

MAESTRO WALTER ANTONIO FAGOAGA ORTEGA

MARZO, 2026

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES**



ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA

**RECTOR**

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA

**VICERRECTORA ACADÉMICA**

M.Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

LICDO. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA

**SECRETARIO GENERAL**

LICDA. ANA RUTH AVELAR VALLADARES

**DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

LICDO. CARLOS AMILCAR SERRANO RIVERA

**FISCAL GENERAL**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**AUTORIDADES**



**M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS**

**DECANO**

**DR. JOSÉ GUILLERMO GARCÍA ACOSTA**

**VICEDECANO**

**LICDO. JAIME ERNESTO SERMEÑO DE LA PEÑA**

**SECRETARIO**

**M.Ed. MIGUEL ÁNGEL CRUZ**

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

## ÍNDICE

Introducción .....	x
Capítulo I: Planteamiento del problema .....	11
1.1. Situación problemática.....	11
1.2. Enunciado del problema .....	13
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo General .....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación .....	15
1.5. Límites y alcances.....	17
1.5.1. Límites.....	17
1.5.2. Alcances .....	18
Capítulo II Marco Teórico .....	19
2.1. Antecedentes del problema .....	19
2.2. La inserción laboral.....	21
2.2.1. Oportunidades de inserción laboral para Arquitectos .....	22
2.2.2. Modalidades de contratación para los arquitectos en El Salvador .....	23
2.2.3. La oferta y la demanda profesional .....	24
2.2.4. Factores económicos que influyen en la inserción laboral de los profesionales de la arquitectura .....	25
2.3. Mercado laboral para arquitectos en El Salvador .....	26
2.3.1. Estructura de la industria del diseño y la construcción en El Salvador .....	26
2.3.2. La arquitectura y sus requerimientos profesionales .....	27
2.4. Empleabilidad en el sector profesional.....	29
2.4.1. Empleabilidad profesional.....	29
2.5. Perfil profesional: habilidades y conocimientos .....	32
2.5.1. El valor del título profesional.....	32
2.5.2. El valor de la experiencia profesional .....	33
2.5.3. Congruencia entre habilidad y puesto de trabajo .....	35
2.6. Áreas de formación en la carrera de Arquitectura .....	36
2.6.1. Impacto las áreas de formación en la vida profesional .....	37
2.6.2. Relación entre las áreas de formación y la inserción laboral .....	38
2.6.3. Brechas entre la formación y las necesidades del mercado .....	39

2.6.3.1. Desajustes de habilidades técnicas y digitales.....	39
2.6.3.2. Sub-calificación de la fuerza laboral .....	40
2.7. Satisfacción laboral .....	40
Capítulo III: Diseño Metodológico .....	42
3.1 Contexto de la investigación.....	42
3.2. Enfoque de la investigación.....	43
3.3. Tipo de la investigación.....	43
3.4. Tipo de estudio.....	44
3.5. Tratamiento de variables.....	45
3.5.1. Tipos de variables .....	45
3.6. Diseño de recolección .....	47
3.7. Población y sistema de muestreo .....	48
3.7.1. Población.....	48
3.7.2. Muestreo probabilístico estratificado.....	48
3.7.3. Perfiles de los participantes .....	49
3.7.3.1. Perfil del encuestado .....	49
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	50
3.8.1. Encuesta .....	50
3.8.1.1. Cuestionario de satisfacción laboral S20/23.....	50
3.8.1.2. Estructura del cuestionario de satisfacción laboral S20/23 .....	51
3.9. Hipótesis .....	52
3.10. Tratamiento de las variables .....	53
3.11. Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información .....	59
3.11.1. Estrategias de recolección.....	59
3.11.1.1. Estrategias para la Publicación de Resultados .....	59
3.11.2. Procesamiento de información.....	60
3.11.3. Análisis de información .....	60
3.12. Consideraciones éticas.....	61
Capítulo IV: Recolección y análisis de datos .....	62
4.1. Triangulación de resultados .....	106
4.1.1. Análisis de la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022 a 2024.....	106

4.1.2. Análisis del nivel de empleabilidad de los graduados de Arquitectura en el periodo 2022 a 2024 de la FMOcc.....	108
4.1.3. Evaluación del nivel de satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc. ....	110
4.1.4. Análisis de objetivos e hipótesis.....	112
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones .....	114
5.1. Conclusiones.....	114
5.2. Recomendaciones .....	116
REFERENCIAS.....	117
ANEXOS .....	121
Anexo 1. Cuestionario de satisfacción laboral adaptado .....	121
Anexo 2. Carta de validación 1.....	128
Anexo 3. Carta de validación 2.....	129
Anexo 4. Hoja de información para el participante .....	130
Anexo 5. Hoja de consentimiento informado a firmar. ....	132

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Tipos de datos utilizados en la investigación.....	44
<b>Tabla 2</b> Instrumentos de recolección de datos .....	45
<b>Tabla 3</b> Distribución de profesionales graduados durante el periodo 2002 a 2024 por la FMOcc .....	48
<b>Tabla 4</b> Cálculo de la muestra para la investigación.....	48
<b>Tabla 5</b> Distribución de la muestra para la investigación .....	49
<b>Tabla 6</b> Operacionalización de variables .....	53
<b>Tabla 7</b> Género de los profesionales encuestados.....	64
<b>Tabla 8</b> Medidas de tendencia central en la investigación .....	65
<b>Tabla 9</b> Año de graduación de los encuestados.....	66
<b>Tabla 10</b> Relación entre año de graduación y empleabilidad.....	67
<b>Tabla 11</b> Situación laboral de los encuestados.....	68
<b>Tabla 12</b> Mecanismos de convocatoria utilizados por las empresas .....	69
<b>Tabla 13</b> Tiempo transcurrido entre la entrega de hoja de vida y el primer contacto con la empresa .....	70
<b>Tabla 14</b> Herramientas utilizadas por la empresa en el proceso de selección.....	71
<b>Tabla 15</b> Tiempo de duración del proceso de selección.....	72
<b>Tabla 16</b> Tiempo transcurrido para obtener empleo en el área de arquitectura .....	73
<b>Tabla 17</b> Cantidad de empleos a los que aplicó previo a su trabajo actual .....	74
<b>Tabla 18</b> Cantidad de empleadores que establecieron contactos antes de iniciar adquirir su trabajo actual .....	75
<b>Tabla 19</b> Empleos previos.....	76
<b>Tabla 20</b> Antigüedad en el cargo .....	77
<b>Tabla 21</b> Sector empresarial de la empresa.....	78
<b>Tabla 22</b> Clasificación de la empresa.....	79
<b>Tabla 23</b> Nivel organizativo del profesional que labora .....	80
<b>Tabla 24</b> Rango de ingresos de los encuestados .....	81
<b>Tabla 25</b> Régimen de contratación de los encuestados .....	82
<b>Tabla 26</b> Horario laboral de los encuestados .....	83
<b>Tabla 27</b> Modalidad laboral de los encuestados .....	84
<b>Tabla 28</b> Prestaciones laborales .....	85
<b>Tabla 29</b> Capacitaciones profesionales afines al área de trabajo .....	86
<b>Tabla 30</b> Promoción laboral o aumento salarial.....	87
<b>Tabla 31</b> Satisfacción con las actividades desempeñadas.....	88
<b>Tabla 32</b> Satisfacción entre las actividades desempeñadas e ingresos percibidos .....	89
<b>Tabla 33</b> Satisfecho entre el tiempo destinado a obligaciones laborales e ingresos percibidos.....	90
<b>Tabla 34</b> Satisfacción entre el tiempo libre del cual le permite disfrutar el empleo .....	91
<b>Tabla 35</b> Satisfacción respecto la estabilidad laboral y prestaciones brindadas .....	92
<b>Tabla 36</b> Satisfacción con el crecimiento profesional.....	93
<b>Tabla 37</b> Satisfacción con las expectativas de crecimiento económico .....	94
<b>Tabla 38</b> Satisfacción con las relaciones interpersonales en el trabajo.....	95

<b>Tabla 39</b> Satisfacción con la relación entre la formación universitaria y empleo actual .....	96
<b>Tabla 40</b> Satisfacción con la carrera de Arquitectura .....	97
<b>Tabla 41</b> Relación entre años de antigüedad en el cargo y nivel de ingresos .....	98
<b>Tabla 42</b> Relación entre años de sector empresarial de la empresa y nivel de ingresos .....	99
<b>Tabla 43</b> Relación entre años de clasificación de la empresa y nivel de ingresos .....	101
<b>Tabla 44</b> Relación entre género y nivel de ingresos.....	103
<b>Tabla 45</b> Relación entre año de graduación y situación laboral inicial.....	104
<b>Tabla 46</b> Relación entre año de graduación y antigüedad en el cargo .....	105
<b>Tabla 47</b> Satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc: en el periodo 2022 a 2024 .....	110

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1</b> Género de los profesionales encuestados .....	64
<b>Ilustración 2</b> Medidas de tendencia central en la investigación .....	65
<b>Ilustración 3</b> Año de graduación de los encuestados .....	66
<b>Ilustración 4:</b> Relación entre año de graduación y empleabilidad.....	67
<b>Ilustración 5</b> Situación Laboral .....	68
<b>Ilustración 6</b> Mecanismos de convocatoria utilizados por las empresas .....	69
<b>Ilustración 7</b> Tiempo transcurrido entre la entrega de hoja de vida y el primer contacto con la empresa	70
<b>Ilustración 8</b> Herramientas utilizadas por la empresa en el proceso de selección .....	71
<b>Ilustración 9</b> Tiempo de duración del proceso de selección.....	72
<b>Ilustración 10</b> Tiempo transcurrido para obtener empleo en el área de arquitectura.....	73
<b>Ilustración 11</b> Cantidad de empleos a los que aplicó previo a su trabajo actual .....	74
<b>Ilustración 12</b> Cantidad de empleadores que establecieron contactos antes de iniciar adquirir su trabajo actual.....	75
<b>Ilustración 13</b> Empleos previos .....	76
<b>Ilustración 14</b> Antigüedad en el cargo.....	77
<b>Ilustración 15</b> Sector empresarial de la empresa .....	78
<b>Ilustración 16</b> Clasificación de la empresa .....	79
<b>Ilustración 17</b> Nivel organizativo del profesional que labora.....	80
<b>Ilustración 18</b> Rango de ingresos de los encuestados.....	81
<b>Ilustración 19</b> Régimen de contratación de los encuestados .....	82
<b>Ilustración 20</b> Horario laboral de los encuestados.....	83
<b>Ilustración 21</b> Modalidad laboral de los encuestados.....	84
<b>Ilustración 22</b> Prestaciones laborales.....	85
<b>Ilustración 23</b> Capacitaciones profesionales afines al área de trabajo.....	86
<b>Ilustración 24</b> Promoción laboral o aumento salarial .....	87
<b>Ilustración 25</b> Satisfacción con las actividades desempeñadas .....	88
<b>Ilustración 26</b> Satisfacción entre las actividades desempeñadas e ingresos percibidos .....	89
<b>Ilustración 27</b> Satisfecho entre el tiempo destinado a obligaciones laborales e ingresos percibidos .....	90

<b>Ilustración 28</b>	Satisfacción entre el tiempo libre del cual le permite disfrutar el empleo.....	91
<b>Ilustración 29</b>	Satisfacción respecto la estabilidad laboral .....	92
<b>Ilustración 30</b>	Satisfacción con el crecimiento profesional .....	93
<b>Ilustración 31</b>	Satisfacción con las expectativas de crecimiento económico .....	94
<b>Ilustración 32</b>	Satisfacción con las relaciones interpersonales en el trabajo .....	95
<b>Ilustración 33</b>	Satisfacción con la relación entre la formación universitaria y empleo actual.....	96
<b>Ilustración 34</b>	Satisfacción con la carrera de Arquitectura.....	97
<b>Ilustración 35</b>	Relación entre años de antigüedad en el cargo y nivel de ingresos.....	98
<b>Ilustración 36</b>	Relación entre sector empresarial de la empresa y nivel de ingresos.....	100
<b>Ilustración 37</b>	Relación entre años de clasificación de la empresa y nivel de ingresos.....	102
<b>Ilustración 38</b>	Relación entre género y nivel de ingresos.....	103
<b>Ilustración 39</b>	Relación entre año de graduación y situación laboral inicial .....	104
<b>Ilustración 40</b>	Relación entre año de graduación y antigüedad en el cargo.....	105

## **Introducción**

Los jóvenes en la actualidad inician las carreras universitarias, con el objetivo de crecer profesional, laboral y económicamente, y así, obtener un empleo que les permita tener una vida digna y desempeñarse como una persona de éxito. Por tal razón, se llevó a cabo este estudio relacionado con los estudiantes graduados de la carrera de Arquitectura de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente (FMOcc) y la manera en que lograron adquirir un empleo acorde a su especialidad y desempeñarse en sus cargos de acuerdo con los conocimientos adquiridos a lo largo de toda su carrera, o las limitantes que encontraron para conseguir este objetivo.

La inserción laboral lleva al individuo a incorporarse a un primer trabajo que le permite ganar experiencia y ayudar a su economía; y así, suplir las necesidades básicas a su hogar. Además de su inserción laboral, el arquitecto atraviesa una etapa de madurez profesional que le lleva a valorar el desempeño de sus funciones y los beneficios obtenidos en su empresa o institución, (ya sea como empleado o profesional independiente), esto compone la satisfacción profesional que se analiza en el documento.

En ese sentido, la investigación tiene como objetivo analizar la inserción laboral, los niveles de empleabilidad y la satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022-2024, con el fin de identificar los factores que facilitan o limitan su desarrollo en el mercado de trabajo actual, y generar insumos para una formación académica acorde a la realidad del mercado laboral en la industria del diseño y la construcción.

Para el desarrollo de este estudio, el documento se estructura en cinco capítulos. El Capítulo I comprende el planteamiento del problema, donde se delimitan los objetivos y la justificación de la investigación, el capítulo II presenta el marco teórico, fundamentado los conceptos clave de inserción laboral, empleabilidad y satisfacción profesional. En el Capítulo III se detalla la metodología utilizada para la recolección de datos, mientras que, en el capítulo IV se expone el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la encuesta de satisfacción profesional. Finalmente, el capítulo V ofrece las conclusiones y recomendaciones que el equipo investigador desarrolla a partir de los resultados del estudio.

## **Capítulo I: Planteamiento del problema**

### **1.1.Situación problemática**

La Universidad de El Salvador, por medio de su Facultad Multidisciplinaria de Occidente (FMOcc), brinda acceso a la educación superior mediante sus unidades administrativas y diez departamentos académicos, entre los que destaca el Departamento de Ingeniería y Arquitectura. El Departamento de Ingeniería y Arquitectura está dividido en dos unidades de oferta de carreras profesionales; el área de Ingeniería ofrece las carreras: Ingeniería Civil, Ingeniería de Sistemas Informáticos, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Desarrollo de Software.

Entre tanto, el área de Arquitectura ofrece la carrera homónima desde el año 2005 gracias a un esfuerzo de las autoridades académicas por diversificar la formación técnica del Departamento de Ingeniería. En esta formación, se incorporan áreas disciplinarias como: expresión gráfica, diseño arquitectónico, tecnología de la construcción, urbanismo e historia; haciendo de la arquitectura una profesión que combina la visión artística y el enfoque técnico orientado tanto a procesos creativos como constructivos. Una vez concluido el proceso de formación y haber aprobado el trabajo de grado, el nuevo profesional está listo para entrar al campo laboral.

La Unidad de Arquitectura de la FMOcc graduó entre los años 2022 y 2024 a un total de 126 nuevos profesionales. Sin embargo, es importante señalar que a la fecha no existe en la Unidad de Arquitectura un registro del seguimiento a los profesionales graduados; en relación con la empleabilidad según el perfil profesional adquirido durante la formación; la pertinencia de los contenidos curriculares respecto a las demandas tecnológicas del sector y el nivel de satisfacción personal a partir de la relación entre la formación recibida y el mercado laboral.

La arquitectura es una de las carreras con mayor porcentaje de egresados en la FMOcc, y al pertenecer a uno de los principales sectores económicos de El Salvador, los arquitectos normalmente logran una transición exitosa al mercado laboral, cuyo monitoreo resulta importante para conocer la realidad de la empleabilidad en los diferentes rubros del ejercicio profesional y establecer estrategias de mejora en cuanto al desarrollo de los contenidos propuestos en el plan de estudios de cara al ejercicio profesional.

El panorama de los arquitectos recién graduados se ve influenciado por las exigencias de las empresas e instituciones que requieren un perfil cada vez más completo del profesional tanto en campo como en oficina. Dentro de este orden de ideas, Castro y Castro (2020) mencionan que “En la actualidad, la arquitectura y la formación de futuros arquitectos, tiene la tendencia a involucrarse en múltiples ámbitos, que tradicionalmente no eran propios, pero las nuevas exigencias... ha hecho que exista la necesidad de adaptarse” (p. 213).

Estas exigencias del mercado laboral invitan a dirigir la mirada hacia las ideas planteadas por Sarmiento y Caro (2021) en relación con la percepción de los profesionales de la arquitectura, ya que, sostienen que “La observación más común entre ellos es que el proceso y/o el proyecto de titulación no les generó ningún aporte, que no les ayudó ni facilitó el ingreso al mercado laboral” (p.218). El mercado laboral en El Salvador propone tres opciones de inserción para los arquitectos, el sector privado, el sector público y hacer carrera como profesional independiente, los tres sectores con ventajas y desventajas que van desde los niveles de ingreso hasta la satisfacción profesional.

En ese sentido, la investigación relacionada con la inserción laboral, la empleabilidad y la satisfacción profesional de los arquitectos, aporta una base teórica que permitirá establecer estrategias efectivas para mejorar la formación académica en el Departamento de Ingeniería y Arquitectura de la FMOcc. Del mismo modo, valorar la percepción profesional respecto al cumplimiento de las expectativas generadas durante la formación y cómo estas se relacionan con la realidad del ejercicio profesional, facilita la implementación de estrategias que contribuyan al éxito de los profesionales graduados de la FMOcc.

## **1.2. Enunciado del problema**

¿Cuál es la situación actual de la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022 a 2024, en términos de empleabilidad y satisfacción profesional?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar la inserción laboral de los arquitectos graduados de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente de la Universidad de El Salvador en el periodo 2022 a 2024, considerando la empleabilidad y el nivel de satisfacción profesional en el contexto del mercado laboral de la industria del diseño y la construcción.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la distribución de la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022 a 2024.
- b) Analizar el nivel de empleabilidad de los graduados de Arquitectura en el periodo 2022 a 2024 de la FMOcc
- c) Caracterizar el nivel de satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc.

#### 1.4. Justificación

La Ley de Educación Superior publicada en el año 2014, enfatiza en su Art. 2 que “Educación Universitaria es aquella que se orienta a la formación en carrera con estudios de carácter multidisciplinario en la ciencia, el arte, la cultura y la tecnología, que capacita científica y humanísticamente y conduce a la obtención de grados universitarios” (p.2). En este marco, resulta fundamental evaluar la situación actual de la inserción laboral y la satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc.

A pesar del número significativo de arquitectos graduados, la FMOcc no cuenta con información sobre su empleabilidad, la correspondencia entre su formación, las demandas del sector o su nivel de satisfacción profesional. En ese sentido, al contar con datos relacionados con el ejercicio de sus profesionales, la Unidad de Arquitectura podrá realizar una detallada revisión y e implementación de los nuevos planes de estudio, asegurando que los contenidos y las competencias desarrolladas respondan de manera efectiva a las necesidades del mercado laboral actual.

La investigación parte de la necesidad de determinar la distribución de la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc entre 2022 y 2024, identificando su ubicación tanto en el sector privado como en el público y su relación con las áreas de formación ofrecidas en el plan de estudios vigente. Esta información permitirá comprender cómo los diferentes enfoques de la carrera permiten al profesional optar por oportunidades laborales concretas.

Otro aspecto fundamental del estudio pretende identificar y analizar patrones ligados a variables económicas como los niveles de ingreso de los profesionales. Este análisis permitirá obtener información sobre las similitudes y diferencias salariales basadas en factores como el sexo, la edad o el tiempo de servicio, y el sector al que pertenecen los profesionales que conforman el mercado laboral, con el propósito de ajustar la implementación de los programas de estudio en función de asegurar mejores competencias profesionales de los graduados de la FMOcc.

Finalmente, al evaluar el nivel de satisfacción profesional y personal de los graduados en relación con su desarrollo profesional actual, se identificará la pertinencia y utilidad de la

formación académica recibida en la FMOcc. Conocer su grado de satisfacción permitirá a la Universidad de El Salvador identificar fortalezas y debilidades del plan de estudios de la carrera de Arquitectura desde la perspectiva de su implementación en el mundo laboral.

Considerando las exigencias cambiantes del mercado laboral y la desconexión planteada entre la formación y la inserción laboral, esta investigación se vuelve esencial para proporcionar información valiosa de cara a la mejora continua de la educación superior en la UES FMOcc. Este trabajo pretende establecer una base teórica pertinente y adaptada a las necesidades del campo profesional salvadoreño en el rubro de la arquitectura, beneficiando así, a futuros estudiantes y fortaleciendo el prestigio de la Unidad de Arquitectura de la FMOcc.

## **1.5. Límites y alcances**

### **1.5.1. Límites**

- La confidencialidad de la documentación técnica por parte de los arquitectos, que puede representar dificultades para obtener información relacionada a los cargos y salarios de los profesionales.
- Debido a la sensibilidad de temas como los ingresos profesionales, los encuestados pueden sentirse inclinados a dar respuestas socialmente deseables, distorsionando los resultados de la investigación.
- Existe la posibilidad de un sesgo en los datos recopilados, debido a que un sector de los arquitectos graduados de la FMOcc que participen en los instrumentos de investigación podría no encontrarse laborando en su área de formación académica.
- El alcance de la investigación puede verse limitado por la participación de los graduados que no se encuentren dentro del mercado laboral.

### 1.5.2. Alcances

- En el aspecto académico, la investigación permite establecer una base teórica para la carrera de arquitectura con el enfoque en la adaptación de los planes de estudio 2025.
- El análisis de la relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los arquitectos permite identificar las fortalezas de los planes de estudio 1998, así como aspectos que requieren actualización o enfoques prácticos de cara a la realidad del mercado laboral.
- A nivel de política profesional, los resultados de esta investigación se convierten en una base técnica para la comprensión del mercado laboral de la carrera de Arquitectura.
- Por otra parte, la investigación permite involucrar a un sector de la población profesional de la arquitectura en el proceso de recolección de datos, estableciendo un precedente de la participación en las estrategias de mejora académica del Departamento de Ingeniería y Arquitectura.
- La investigación sobre la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022 a 2024 brinda información relevante que servirá como base para futuras investigaciones sobre la inserción laboral, tanto para las carreras del Departamento de Ingeniería y Arquitectura como para las carreras administradas por las demás Unidades Académicas de la FMOcc.
- La investigación permite conocer el porcentaje de arquitectos que se encuentren empleados en campos específicos de su profesión, lo cual evidenciará la pertenencia de las áreas disciplinarias de la malla curricular.

## **Capítulo II Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes del problema**

El documento de fundación de la Universidad de El Salvador data del 16 de febrero de 1841, siendo presidente provisional de la República de El Salvador el Lic. Juan Nepomuceno Fernández Lindo y Zelaya. Sin embargo, la creación de la Universidad solo consideraba la sede central, por lo cual las zonas occidental y oriental del país se mantendría sin instituciones de educación superior.

En el año de 1963, por iniciativa de la Sociedad de Abogados de Occidente se solicitó al Rector de la UES, Dr. Fabio Castillo Figueroa, la fundación de un centro regional de estudios superiores en Santa Ana, la ciudad más poblada de la zona occidental de El Salvador, con el fin de atender a la numerosa población estudiantil de los departamentos de Santa Ana, Ahuachapán y Sonsonate.

Posteriormente, el 16 de julio de 1965, el Consejo Superior Universitario de la UES, autoriza la creación del Centro Universitario de Occidente, con sede en Santa Ana. Es importante mencionar dos sucesos históricos para la educación superior en el occidente del país, el primero de ellos se dio el 4 de junio de 1992, cuando el Centro Universitario de Occidente se transforma en la Facultad Multidisciplinaria de Occidente; y posteriormente, en el periodo comprendido entre el año 2001 y 2002, los edificios del campus de la UES de Santa Ana fueron ampliados por iniciativa de la rectora María Isabel Rodríguez.

Este último evento fue importante, ya que con la ampliación de las instalaciones universitarias se pudo pensar en la ampliación de la oferta académica, principalmente con las carreras de las áreas técnicas. Es justo en este escenario, que aparece la carrera de arquitectura como parte de la oferta profesional de la FMOcc, por iniciativa de profesionales del Departamento de Ingeniería, entre ellos, Arq. Marta Alejandrina Orellana, en ese momento la única arquitecta en la Facultad y que desempeñaba sus funciones para las áreas de Ingeniería.

La carrera de Arquitectura se apertura en el año 2005, ofreciendo las materias comunes correspondientes a las áreas básicas y materias de especialización, relacionadas a

áreas disciplinarias como expresión gráfica y diseño arquitectónico. La carrera fue implementada con una modalidad progresiva, ya que, a medida que los estudiantes avanzaban en el plan de estudios, se abrían nuevos ciclos académicos hasta completar los cinco años de formación.

Es el año 2011, cuando la FMOcc entrega a la sociedad salvadoreña la primera promoción de profesionales de la Arquitectura, aunque solo fueron tres profesionales, los arquitectos Magdiel Mata, Ángel Mazariago y Ricardo Martínez, esto representó un hito en la formación académica del ahora Departamento de Ingeniería y Arquitectura, pues se había logrado con éxito la implementación de una nueva carrera técnica.

De acuerdo con los datos del Departamento de Ingeniería y Arquitectura, la FMOcc gradúa entre 30 y 53 profesionales por año, convirtiéndose en una de las carreras con mayor demanda entre la oferta académica de la Facultad. Desde la graduación de su primera promoción en 2011, la carrera de Arquitectura ha experimentado un crecimiento constante en el número de profesionales graduados, sin embargo, a pesar de esta trayectoria y del significativo número de profesionales incorporados al mercado laboral salvadoreño, hasta la fecha no se han identificado investigaciones que exploren la situación de empleabilidad de estos graduados.

En ese sentido, esta ausencia de investigaciones previas que aborden la inserción laboral de los egresados del plan de estudios de la carrera de Arquitectura de la FMOcc constituye una importante limitación para crear estrategias de mejora en la formación académica ofrecida por la Unidad de Arquitectura en el Departamento de Ingeniería y Arquitectura. Si bien la trayectoria de algunos de estos profesionales es reconocida de manera empírica, no existe un análisis académico-científico en relación con los indicadores de niveles de empleabilidad, desempeño profesional, la pertinencia entre las competencias adquiridas durante la formación y las exigencias del mercado laboral de la industria del diseño y la construcción, así como del nivel de satisfacción profesional manifestado por los graduados.

Por otra parte, al analizar la inserción laboral y la empleabilidad, Martínez (2003), sostiene que existen “muchas condicionantes que determinan la situación de la población activa en el mercado de trabajo, pero uno de los argumentos más evidentes y manejados es

la necesidad económica y empresarial de incrementar los niveles de competitividad y productividad” (p. 230). Estas condicionantes enfrentan al graduado con barreras, como las exigencias de las empresas relacionada con experiencia previa para obtener un empleo. Esta idea sugiere la necesidad de fomentar experiencias profesionales prácticas que acerquen a los estudiantes al campo laboral antes de llegar a solicitar un primer empleo formal.

En ese sentido, otra barrera que enfrentan los recién graduados es la falta de capacitación, sobre la cual, La Organización Internacional del Trabajo en su publicación relacionada con Políticas Activas del Mercado de Trabajo en América Latina y el Caribe (2016), menciona que “la capacitación en el mercado de trabajo constituye un componente importante de las estrategias de política destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas y, por consiguiente, sus trayectorias profesionales futuras” (p. 65).

## **2.2. La inserción laboral**

En el campo de la arquitectura, se entiende como inserción laboral el proceso de transición e integración de un profesional en cualquiera de los rubros de la industria del diseño y la construcción. Pérez (2008), define la inserción profesional como “la acción y efecto de incluir a una persona en el ejercicio de una profesión por la que percibe una retribución adecuada a su cualificación profesional”. (p.151)

Este proceso es especialmente importante para aquellos que se incorporan por primera vez al mercado laboral, aquellos que han estado desempleados durante mucho tiempo o aquellos que desean cambiar de carrera. Los jóvenes salvadoreños hoy en día se preparan profesionalmente para incorporarse al ámbito laboral y poder así devengar un sueldo y ser productivos.

Cuando se habla de acceso o de capacidad para encontrar un empleo en El Salvador, según Trading Economics (2026), “La tasa de empleo en El Salvador disminuyó al 47.58 por ciento en 2024 desde el 48.81 por ciento en 2023. La tasa de empleo en El Salvador promedió el 44.32 por ciento desde 2005 hasta 2024”. Conociendo esos datos, se determina que menos del 50 por ciento de los salvadoreños se encuentra desempeñando un empleo formal, mientras que, otro sector se dedica al comercio informal. Esto hace un desafío para los profesionales que buscan adentrarse al ámbito laboral, los cuales deben de tener habilidades técnicas y

creativas que son solicitadas por los empleadores. Además de que tener un acceso a un empleo formal dentro del área de formación se vuelve un poco complicado, también se debe tener en cuenta que la calidad del empleo viene justificada por muchos aspectos entre los cuales podemos decir que son: formación, habilidades, especialidades, y sobre todo las exigencias que lleva a cabo el puesto.

Por este tipo de exigencias es importante conocer sobre la teoría del capital humano el cual Gary Becker (1964) la define como: conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. En este caso cada profesional se prepara para conocer sobre un área determinada, los arquitectos durante todo su proceso de formación académica reciben las herramientas indispensables para desempeñarse en las ramas de Expresión Gráfica, Diseño arquitectónico, Tecnología de Construcción, el Urbanismo o la Historia y Arte relacionado a la arquitectura.

Estos individuos se capacitan y forman parte del capital humano que las empresas buscan para poder contratar y depende como cada profesional decida especializarse y actualizarse en temas de innovación dentro de las ramas antes mencionadas, es así cómo pueden encontrar empleos con mejores prestaciones salariales.

### **2.2.1. Oportunidades de inserción laboral para Arquitectos**

Además de los roles tradicionales en el diseño, los arquitectos también pueden encontrar oportunidades en el sector de la construcción propiamente dicho. Su conocimiento técnico y su capacidad de gestión de proyectos los hacen valiosos en empresas constructoras, donde pueden desempeñar roles de supervisión de obra, gestión de costos y control de calidad. De acuerdo con la Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en San Salvador (2010) “El sector de la construcción, ya sea pública o privada, presenta una oportunidad de contribución al crecimiento económico del país, por su capacidad de generación de empleo y efecto multiplicador sobre la actividad económica” (p.4).

En ese sentido, se pueden categorizar las oportunidades de inserción laboral en función de las instituciones en que se labora y en función del sector de trabajo. Como primer punto, se puede mencionar que en El Salvador uno de los sectores más tradicionales y significativos es el de la práctica privada, en estos entornos, los profesionales participan en

todas las fases de un proyecto, desde la concepción y el diseño hasta la elaboración de planos constructivos y la ejecución de la obra.

Por otra parte, el sector público también ofrece oportunidades de empleo para los arquitectos tanto en instituciones gubernamentales a nivel nacional, como municipal. En el sector público, la participación de los profesionales se enfoca en la planificación, la gestión, la elaboración de normativas de construcción, la supervisión de proyectos de equipamiento e infraestructura pública, áreas que al igual que la labor del sector privado pueden permitir al arquitecto alcanzar su satisfacción profesional de manera integral.

### **2.2.2. Modalidades de contratación para los arquitectos en El Salvador**

En El Salvador, los arquitectos pueden insertarse en el mercado laboral a través de diversas modalidades de contratación, cada modalidad presenta beneficios y desafíos dependiendo de la aspiración del profesional. Las modalidades de contratación están relacionadas al entorno institucional en que se desempeña el profesional, de esta forma, las figuras de contratación pueden variar entre la empresa privada y las instituciones de Gobierno o entidades autónomas.

Entre las primeras clasificaciones de la contratación tenemos el contrato permanente y el contrato eventual. Un contrato permanente se caracteriza por establecer una relación laboral de duración indefinida, brindando al arquitecto estabilidad en el empleo y acceso a prestaciones. Por otro lado, un contrato eventual se define por su duración limitada, usualmente asociado a proyectos específicos o necesidades temporales de la empresa o institución, este contrato se caracteriza por una menor estabilidad laboral, y las prestaciones que se establecen únicamente durante la vigencia del contrato.

Por otra parte, también existe la prestación de servicios profesionales en concepto de consultoría, de esta forma, el arquitecto ofrece sus servicios por proyectos específicos. Esta modalidad puede ser lucrativa cuando el profesional posee experiencia en el sector de trabajo, pero también posee desventajas como el hecho de no percibir prestaciones sociales. Bajo la modalidad de servicios profesionales se puede ser sujeto de retenciones como Impuesto Sobre la Renta o emitir documentación como contribuyente.

Otra modalidad utilizada principalmente en el sector de la construcción es el subcontrato, bajo esta modalidad el arquitecto se compromete a entregar un proyecto completo (diseño, planos, supervisión, etc.) o parcial por un precio previamente acordado. La diferencia entre esta modalidad y los servicios profesionales es que bajo servicios profesionales normalmente hablamos de consultoría, mientras que bajo la modalidad de subcontrato se aborda la administración y ejecución de proyectos de construcción.

La subcontratación se da en proyectos de gran escala, donde una empresa constructora principal contrata a oficinas de arquitectura o arquitectos independientes para realizar tareas específicas, el suministro e instalación de materiales o instalaciones contempladas en los planos, presupuestos y especificaciones técnicas. Finalmente, se puede mencionar la creación de una empresa propia, esta es una modalidad de inserción laboral que implica un alto nivel de riesgo y por esta razón, es de las formas de inserción laboral menos comunes.

### **2.2.3. La oferta y la demanda profesional**

Dentro de este dinámico panorama de la industria del diseño y la construcción, los arquitectos en El Salvador encuentran diversas vías de inserción laboral, ya que, pueden desempeñarse en proyectos de diseño donde pueden aplicar su visión espacial y estética para la creación de ambientes funcionales y atractivos; o aplicar sus conceptos técnicos y legales para la planificación urbana y territorial. En el área del diseño, los arquitectos utilizan una amplia gama de herramientas, las cuales pueden ser entendidas como “instrumentos que los visualizadores tienen a disposición para expresar conceptos teóricos gráficamente” (Flores et al, 2008, p.56).

Por otra parte, los arquitectos pueden participar de la construcción o supervisión de proyectos, con oportunidades en instituciones gubernamentales y constructoras privadas que participen de proyectos institucionales o privados. En ese sentido, la colaboración interdisciplinaria en la industria, permite una estrecha colaboración con ingenieros de diferentes disciplinas, a partir de lo cual, en los últimos años los profesionales de la arquitectura han incursionado en proyectos de obra civil o instalaciones, ampliando el campo de trabajo para su carrera, fomentando el aprendizaje integral.

Ahora bien, esta oferta profesional en El Salvador proviene de diversas universidades que ofrecen la carrera de arquitectura, formando profesionales con enfoques principalmente

en diseño y tecnología de la construcción, ya que estas áreas son las que obtienen mayor demanda en el mercado laboral. Cada institución de educación superior puede tener un enfoque particular, lo que genera una diversidad de perfiles de egresados con fortalezas específicas, sin embargo, la demanda del mercado laboral puede variar según las tendencias del sector de la construcción, la inversión en infraestructura y el desarrollo del sector inmobiliario privado, haciendo que los graduados estén atentos a estas dinámicas para alinear la formación con las necesidades que identifican en el mercado.

#### **2.2.4. Factores económicos que influyen en la inserción laboral de los profesionales de la arquitectura**

Los factores económicos juegan un papel importante en la inserción laboral de los arquitectos, ya que, influyen en las expectativas de ingresos atendiendo sectores de trabajo y tipos de contratación. La economía del sector de la construcción establece el contexto general para la demanda y la oferta de los servicios profesionales, sin embargo, cada año la oferta laboral es mayor y, por lo tanto, los arquitectos tienden a experimentar una mayor presión en cuanto a su empleabilidad.

Los profesionales que ingresan al mercado laboral poseen expectativas basadas en investigaciones preliminares, información anecdótica o aspiraciones personales que surgen a partir del análisis de los costos de su formación académica y los beneficios que esperan recibir. Sin embargo, la realidad salarial en El Salvador está condicionada por su nivel de experiencia, el tamaño de la empresa, y el puesto de trabajo que ocupan o al que aspiran.

En ese sentido, a medida que los arquitectos acumulan experiencia profesional, su posición en el mercado laboral tiende a aumentar, lo que se refleja en mejores oportunidades salariales. Los arquitectos con un portafolio más amplio, pueden evidenciar su experiencia en proyectos tanto de diseño como de construcción, lo cual conlleva el atestado de la capacidad técnica y permite una mejor aspiración salarial.

Es importante destacar que las expectativas salariales también deben estar alineadas con el contexto geográfico en que el arquitecto se desenvuelve, por ejemplo, los salarios de los arquitectos pueden variar con relación a la zona occidental, central u oriental del país. Factores como el costo de movilización, alquileres, pago de servicios y demás factores que

influyen en la relación costo-beneficio de un empleo, generan una visión subjetiva de lo que representa el concepto “salario apropiado”.

Para los puestos de trabajo que corresponden a profesionales con poca experiencia, las expectativas laborales a menudo se centran en la oportunidad de aprender y adquirir nuevas habilidades, la posibilidad de ascender dentro de la empresa y la estabilidad laboral. En ese sentido, se puede mencionar que, el salario inicial es importante, sin embargo, muchos profesionales recién graduados priorizan la experiencia que puedan obtener y las oportunidades de capacitación que les permitan construir una base sólida para su carrera a largo plazo.

Por otra parte, para los puestos de trabajo que requieren una mayor experiencia, las expectativas laborales suelen incluir una mayor autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones, lo cual conlleva a una compensación económica acorde a la valoración propia del profesional respecto a su desempeño en la empresa o institución. Los profesionales con mayor experiencia, pueden tomar en cuenta con mayor ímpetu el concepto de satisfacción profesional, dándole mayor importancia a aspectos que se encuentran al margen de los ingresos, y repercuten en su reconocimiento y valoración tanto a nivel laboral como en la vida personal.

### **2.3. Mercado laboral para arquitectos en El Salvador**

#### **2.3.1. Estructura de la industria del diseño y la construcción en El Salvador**

La industria del diseño y la construcción en El Salvador presenta una estructura con amplias oportunidades de inserción laboral para los arquitectos, abarcando desde pequeñas empresas hasta grandes corporaciones. En el ámbito del diseño, se encuentran rubros ligados al diseño de edificaciones y el diseño de interiores, así como de especialidades ligadas a la planificación urbana.

Por otro lado, el sector de la construcción involucra a empresas constructoras de diferentes tamaños, subcontratistas y mano de obra especializada. La diversidad de proyectos que se ejecutan, va desde viviendas unifamiliares y edificios residenciales, hasta infraestructuras de gran escala como carreteras, puentes y centros comerciales. De acuerdo con la Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en San Salvador (2010) en

ese momento, “La construcción aporta entre el 40% y 43% de la Formación Bruta de Capital Fijo, siendo así un sector clave de la economía” (p.8), mientras que, según la OPAMSS (2023) “De acuerdo con algunas estadísticas del BCR y del Ministerio de Economía, en el país el sector construcción aporta con alrededor del 40% a la inversión nacional y, junto al sector inmobiliario contribuyen en más del 12% al PIB”.

En ese sentido, se observa cuán importante resulta ser la industria de la construcción en la economía del país, y por qué las áreas técnicas como la arquitectura y la ingeniería resultan tan atractivas dentro de la oferta de educación superior.

### **2.3.2. La arquitectura y sus requerimientos profesionales**

La formación de un arquitecto, se compone de requisitos se enmarcan en las áreas disciplinarias ofrecidas en los planes de estudio y moldean el perfil del futuro profesional. De acuerdo con Viramontes (2006), “el proceso formal de educación, capacitación y calificación está estructurado de manera que asegure al público que, cuando un arquitecto sea contratado para prestar servicio profesional, cumpla con requisitos adecuados que permitan el desempeño apropiado de sus servicios” (p.83).

El profesional de la arquitectura fusiona arte, ciencia y técnica en un conjunto diverso de habilidades y conocimientos, ya que, el arquitecto no solo debe poseer una sensibilidad estética para concebir espacios funcionales y visualmente atractivos, sino también, el entendimiento de los principios de la construcción, las normativas urbanísticas y los aspectos legales que rigen el desarrollo de proyectos. Actualmente, los puestos de trabajo tradicionales abren la posibilidad de nuevas modalidades como el Freelancer, en el cual el arquitecto puede dedicarse al teletrabajo con herramientas y metodologías digitales como CAD y BIM, que son cargos orientados a la representación gráfica y la documentación.

De acuerdo con Puig (2017) con relación al trabajo del arquitecto como dibujante “Es el más controvertido de los perfiles planteados, ya que responde a una realidad del ejercicio profesional del arquitecto, pero no a una propuesta formativa de la disciplina arquitectónica” (p.307). En este sentido, se puede decir que tanto el área de diseño como en el de la representación gráfica, son pilares fundamentales en la experiencia profesional del arquitecto, ya que las dinámicas del mercado laboral en El Salvador concentran una gran parte de la oferta de trabajos en estos dos rubros.

Además de las habilidades de diseño y representación, un arquitecto debe poseer conocimientos sobre los materiales de construcción, las técnicas constructivas, los sistemas estructurales e instalaciones. La gestión de proyectos es otra competencia crucial para el arquitecto, pues, a lo largo del ciclo de la construcción, el arquitecto a menudo actúa como responsable de un equipo multidisciplinario que incluye contratistas, consultores y otros especialistas, esto requiere habilidades de comunicación, negociación, resolución de problemas y gestión del tiempo para asegurar que el proyecto se desarrolle dentro del presupuesto y los plazos establecidos.

En el ejercicio de la profesión, los arquitectos deben adquirir conocimientos sobre las normativas de construcción, las cuales incluyen leyes generales y especiales con sus respectivos reglamentos, y ordenanzas municipales. El conocimiento del marco legal garantiza al profesional que los proyectos cumplan con los requisitos establecidos en los instrumentos normativos y técnicos de las instituciones como Alcaldías Municipales, Oficina de Planificación del Área Metropolitana de San Salvador (OPMASS), Oficinas de Planificación y Gestión Territorial (OPLAGEST), Dirección de Ordenamiento Territorial (DOT), Centro Nacional de Registro (CNR), etc.

Recientemente, la topografía se ha presentado como un área profesional donde cada vez, más arquitectos se desempeñan, ya sea porque las características de sus puestos de trabajo lo demandan o porque se descubre una vocación hacia el área. Entre los requerimientos técnicos de esta disciplina se encuentra el conocimiento de los principios de la geodesia, esto incluye la comprensión de los sistemas de coordenadas, las proyecciones cartográficas, los métodos de levantamiento topográfico como la triangulación, la nivelación y el uso de equipos y sistemas GNSS; las fuentes de error en las mediciones, además del dominio de instrumentos topográficos y la gestión del personal tanto de campo como de gabinete.

Por último, el avalúo de bienes es una disciplina especializada en la cual muchos arquitectos encuentran su camino profesional, ya sea dentro de una institución o como consultores independientes. Para cumplir con este trabajo, los arquitectos utilizan metodologías y principios de valuación, considerando factores económicos, de mercado y las características propias del bien con el que se trabaja.

El Consejo Profesional de Arquitectura y Urbanismo (2020) sostiene que, “Tradicionalmente, los/as arquitectos/as han desatendido recursos, ya sea por desconocimiento, por considerarlos innecesarios, por falta de iniciativa o falsos prejuicios. Estas actitudes deben ser superadas a fin de potenciar el desarrollo de la actividad profesional” (p.5). En ese sentido, se puede decir que la industria del diseño y la construcción en El Salvador es un sector dinámico y con amplias oportunidades de inserción laboral para profesionales de la arquitectura, en la cual, resulta indispensable la relación entre el mercado laboral y la formación académica en la universidad.

## **2.4. Empleabilidad en el sector profesional**

### **2.4.1. Empleabilidad profesional**

El trabajo tiene una significación importante en la vida de las personas adultas y sus familias, ya que es la principal fuente de ingresos en la mayoría de los hogares y es una de las actividades que más organiza la vida cotidiana (Griffa & Moreno, 2005). Más allá de su función económica primordial, el trabajo moldea la identidad individual y colectiva, influyendo en la autoestima, el sentido de pertenencia a la familia y los tejidos sociales de las personas adultas.

De acuerdo con Suarez (2016), citando a la Organización Internacional del Trabajo define la empleabilidad como “la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”. (p.71). En ese sentido, la empleabilidad, hace referencia a las condiciones de un profesional para ser contratado por una empresa o institución, manteniendo su empleo durante períodos específicos. Este concepto va más allá de la simple posesión de un título académico, abarcando un conjunto de atributos, habilidades y experiencias que los empleadores valoran.

El término de empleabilidad está relacionado con la habilidad del profesional para obtener un empleo, haciendo uso de sus habilidades y las formaciones técnicas que se solicitan por las empresas en función de las actualizaciones técnicas del mercado laboral. En el contexto del sector profesional de la arquitectura, la empleabilidad se vuelve aún más

crítica, ya que los roles suelen demandar un alto nivel de especialización y un conjunto de competencias en áreas específicas.

Con relación a dichos roles, el conocimiento adquirido en la universidad se convierte en una manera de acceder a un empleo y posteriormente aspirar al crecimiento económico. En ese sentido, Silva et al (2020) sostiene que, “El crecimiento económico de la persona depende no sólo de la educación recibida, sino de otros elementos ajenos al mismo individuo, así como que la concepción de que existe una relación directamente proporcional entre educación y crecimiento económico” (p.214).

Esta idea, implica que las oportunidades laborales y las condiciones del mercado, como la demanda de arquitectos en un momento dado o la existencia de políticas de contratación en el sector público y privado, pueden influir significativamente en la inserción y el desarrollo económico de los graduados.

Si bien la formación académica en la FMOcc dota a los profesionales de competencias y conocimientos necesarios para desempeñarse en sus funciones, la disponibilidad y naturaleza de las ofertas de empleo en el sector de la arquitectura determinan en gran medida las posibilidades reales de que ese capital humano se traduzca en un empleo. Factores como el crecimiento del sector de la construcción, las políticas de inversión pública y privada en infraestructura y equipamiento, la demanda de servicios de diseño y planificación urbana, influyen directamente en la cantidad y el tipo de oportunidades laborales existentes para los arquitectos recién graduados.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) “la falta de soluciones en la implementación de políticas -antes y posterior a la pandemia-, han afectado los ingresos reales, elevando las desigualdades en los trabajadores y sus familias” (p.15-20). En este sentido, incluso aquellos profesionales con un alto nivel de conocimientos pueden enfrentar desafíos en su inserción laboral y su crecimiento económico si el contexto laboral y las oportunidades disponibles son limitadas.

#### **2.4.2. El capital humano**

La Teoría del Capital Humano, desarrollada principalmente por economistas como Gary Becker (1964) postula que “la educación, la formación, la experiencia y otras

inversiones en las personas incrementan su productividad y, por ende, su valor en el mercado laboral”. A diferencia del capital físico o financiero, el capital humano reside en las personas y se acumula a través de la educación, la formación, la experiencia laboral, la salud y otros factores que mejoran la capacidad productiva.

De acuerdo con Silva et al. En su documento *La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana* (2020), “El conocimiento adquirido mayormente a través de la educación, llega a ser para muchas personas la única manera de acceder a mejores condiciones de vida y a la movilidad social” (p.215). Desde esta perspectiva, la formación académica que reciben los arquitectos graduados de la FMOCC representa una inversión, la cual se espera que se traduzca en mejores oportunidades de inserción laboral y mayores retornos económicos.

Por otro lado, existen diversos factores influyen en la formación y el desarrollo del capital humano, uno de los principales es la calidad del sistema educativo. De acuerdo con Ensuncho y Almanza (2020), “Uno de los factores que más condicionan el desarrollo y bienestar social de sus individuos es el campo educativo, que a través de su sistema educativo busca formar los ciudadanos que serán el motor impulsor del desarrollo productivo y laboral de una nación” (p.145).

Sin embargo, la formación del profesional que demanda el campo laboral no solo se enfoca en la universidad, también se enfoca en áreas técnicas que constituyen el conjunto de competencias especializadas que permiten transformar el conocimiento teórico y llevarlo a la práctica. Cid y Baldovinos (2025), plantean que “la capacitación se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas, contribuye a que los empleados sean más competentes y estén más comprometidos con sus responsabilidades laborales” (p. 667).

En resumen, para el arquitecto, el conocimiento teórico adquirido en la universidad y las posibles formaciones adicionales en campos específicos de trabajo representan un activo importante su capital humano, que se traduce en una ventaja competitiva directa en el mercado laboral. Finalmente, las diferencias individuales en cuanto a aptitudes, motivación y acceso a recursos también juegan un papel importante en la acumulación de conocimiento y preparación, por lo cual resulta importante comprender estos factores para abordar la inserción laboral y empleabilidad en la presente investigación.

En el campo de la arquitectura, el capital humano adquiere una relevancia particular, pues la formación en la FMOcc dota a los arquitectos de conocimientos técnicos en diseño, representación gráfica, construcción y urbanismo, así como el desarrollo de habilidades blandas. La calidad de esta formación inicial, junto con la experiencia adquirida durante y después de la graduación, constituyen el capital humano de los arquitectos recién graduados.

Un sólido capital humano puede permitir a los graduados de arquitectura una inserción laboral exitosa, aunque no en todos los casos la obtención de un empleo es acorde a la capacidad del profesional, lo cual repercute en la satisfacción profesional.

## **2.5. Perfil profesional: habilidades y conocimientos**

### **2.5.1. El valor del título profesional**

La obtención de un grado académico certifica la adquisición de competencias técnicas y éticas, y representa el acceso al mercado laboral formal, en el cual se refuerza y amplía el perfil del profesional de la arquitectura. A propósito de este perfil, Moreno y Marcaccio (2014) mencionan que, “El término de perfil profesional suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto” (p.130). En ese sentido, el perfil profesional es el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes y competencias que caracterizan a un individuo y lo hacen idóneo para desempeñar eficazmente las funciones de un puesto de trabajo específico o un área ocupacional determinada, partiendo de la formación académica hasta la experiencia adquirida tanto en aspectos técnicos como en habilidades blandas.

El mercado laboral se define como el espacio económico y social donde interactúan la oferta constituida por el conjunto de personas que buscan empleo y la demanda, representada por las empresas y organizaciones que requieren empleados para llevar a cabo sus actividades productivas. De acuerdo con Arranz, en su obra de 2020:

Para poder acceder a los empleos es necesario conocer el mercado laboral, entendido como “la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región”, es decir, el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo; su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de dicha región. En otras palabras,

es el espacio donde las empresas ofrecen empleo, y refleja las oportunidades existentes tanto para actividades privadas como para públicas. (p.1)

Por eso, es que los profesionales de arquitectura buscan prepararse dentro de las líneas de trabajo que las empresas ofertan para poder desempeñarse dentro del área requerida, ya que esto les proporciona empleo y también poder tener un sueldo acorde a las necesidades económicas y sociales de cada individuo y su familia. Pero, esta iniciativa implica la importancia de contar con título académico, ya que, a medida que el mercado laboral evoluciona, se necesita profesionales para desempeñarse en puestos específicos, y universidades que brinden a los estudiantes carreras y especialidades según los requerimientos establecidos por los contratantes.

Contar con el título que acredite que se es profesional en el país, en la actualidad puede entenderse como un indicador de niveles de ingreso, ya que según Tusalarario.org en El Salvador un arquitecto puede ganar en promedio \$506.00 a \$1,315.00 por mes. Por otra parte, los salarios profesionales dependen en gran medida de la empresa y el sector en que el profesional se desempeña y de las especialidades de cada individuo; no obstante, tener más títulos o formaciones le da al arquitecto reconocimiento social, pero no siempre se traduce en oportunidades de crecimiento laboral en su lugar de trabajo.

### **2.5.2. El valor de la experiencia profesional**

La transición del entorno académico al ejercicio profesional representa la aplicación de conceptos teóricos obtenidos en la universidad y las experiencias obtenidas durante el ejercicio de la profesión. En ese sentido, Westreicher (2020) menciona que, "la experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona en un determinado puesto laboral o durante un periodo de tiempo específico" (p.13).

Si bien, la experiencia profesional constituye un elemento clave en el desarrollo de cualquier individuo dentro del mercado laboral, especialmente en aquellas disciplinas técnicas, pues, va más allá del simple cumplimiento de tareas; implicando la acumulación de conocimientos prácticos, habilidades específicas y la comprensión del funcionamiento real de un sector o industria, también puede ser una barrera en la búsqueda de la inserción laboral. De manera complementaria, Hernández y Fernández (2024) mencionan que:

El problema radica en que los jóvenes recién egresados de las universidades a menudo carecen de la experiencia necesaria para competir efectivamente en el mercado laboral. Las empresas prefieren contratar candidatos con experiencia para evitar costos asociados con la capacitación. (p. 3832)

Por estas razones, la importancia de la experiencia laboral radica en que cada proyecto completado en la arquitectura contribuye a consolidar los conocimientos de un profesional, permitiéndoles no solo ejecutar labores con mayor eficiencia, sino también anticipar problemas, proponer soluciones innovadoras y adaptarse a los cambios con mayor agilidad.

Una de las características particulares de la arquitectura, es que combina habilidades técnicas con relaciones interpersonales, por un lado, tenemos la capacidad del arquitecto para brindar soluciones funcionales y estéticas, y a la vez, su capacidad para coordinar personal durante las diferentes fases de ejecución de un proyecto. Por ello, uno de los valores intrínsecos de la experiencia profesional reside en el desarrollo de habilidades blandas esenciales. De acuerdo con Espinoza y Gallegos (2019) “Hoy en día, en muchas entrevistas de trabajo, los postulantes se encuentran con que las grandes empresas han dejado de darle relevancia a las certificaciones de calificaciones para enfocarse en evaluar el desarrollo de sus habilidades blandas o transversales” (p.3)

La comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo y la resolución de conflictos se perfeccionan a través de la práctica constante en entornos laborales reales. Estas competencias, a menudo difíciles de adquirir únicamente a través de la formación académica, son altamente valoradas por los empleadores, ya que impactan directamente en la productividad y el clima organizacional. La experiencia brinda la oportunidad de aprender a navegar las dinámicas interpersonales, construir relaciones sólidas y colaborar eficazmente con colegas de diversos perfiles.

Desde la perspectiva del empleador, la contratación de profesionales con experiencia reduce los riesgos asociados a la curva de aprendizaje y la adaptación al puesto, en el sentido que, un candidato con un historial laboral relevante demuestra una mayor probabilidad de integrarse rápidamente al equipo, comprender las expectativas del rol a asumir y contribuir de manera significativa desde el inicio de sus labores. La experiencia previa entonces, se convierte en un indicador de la capacidad del individuo para asumir responsabilidades

traduciendo su trabajo en eficiencia, productividad y un menor costo de inversión en capacitación y supervisión.

### **2.5.3. Congruencia entre habilidad y puesto de trabajo**

Para comprender la dinámica de la inserción laboral de los arquitectos en El Salvador, es necesario entender el concepto fundamental de puesto de trabajo, el cual, no debe entenderse únicamente como un espacio físico, sino como un conjunto de responsabilidades y jerarquías dentro de un sistema mayor. De acuerdo con Chiavenato (2010), un puesto de trabajo se entiende como "... un conjunto de funciones (conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama). La posición define las relaciones entre un puesto y los demás de la organización." (p. 203).

En ese sentido, al hablar de posiciones dentro de la estructura organizacional, no solo se hace referencia a una cadena de mando, sino, a un sistema de organización que aporta claridad y eficiencia a la estructura institucional y cuya importancia radica en la delimitación precisa de responsabilidades, permitiendo que cada profesional comprenda su nivel de autoridad, sus canales de comunicación y su alcance en la toma de decisiones. A propósito, Mendoza y Villafuerte (2021) sostienen que, "La posición define las relaciones entre un puesto y los demás dentro de la Organización, así como las relaciones entre dos o más individuos para su ejecución" (p473).

La alineación entre las habilidades de un individuo y las exigencias de un puesto de trabajo dentro de la estructura organizacional de la empresa o institución constituye un aspecto importante en la relación profesional entre el empleador y el empleado, puesto que, cuando existe esta congruencia, el profesional tiende a ser más competente y sentir mayor motivación con relación a las actividades que desarrolla. Definir un perfil profesional, es esencial para la demanda laboral, de acuerdo con Mendoza y Villafuerte (2021) se trata de:

Un papel estratégico a la hora de alinear la fuerza laboral con los objetivos organizacionales, ya que, desde este punto de vista, no se trata sólo de cubrir vacantes, sino de comprender los objetivos a largo plazo de la organización y desarrollar una fuerza laboral capaz de alcanzar esos objetivos. (p. 468)

De acuerdo con Moreno y Marcaccio (2014), “A medida que un individuo asume o se forma para un cargo, va desarrollando un perfil laboral que le otorga cierta idoneidad para realizar la tarea y para el desempeño eficaz de dicho puesto de trabajo” (p.129). Cuando un empleado posee las habilidades adecuadas para su puesto, se genera un ciclo de crecimiento y desarrollo, basado en la confianza en sus propias capacidades y la búsqueda de la mejora continua. Para generar este ciclo, se necesita contar con la congruencia entre la habilidad y el puesto de trabajo, que facilite el aprendizaje y la adaptación a nuevas tareas o responsabilidades.

En contraposición, la falta de congruencia entre estos conceptos puede acarrear consecuencias negativas, puesto que, un empleado cuyas habilidades no se ajustan a las demandas del puesto puede experimentar dificultades para cumplir con sus responsabilidades, sentirse inseguro y desmotivado, e incluso desarrollar problemas de salud relacionados con el estrés laboral. Para la empresa, ya sea del sector público o privado, esto se traduce en menor productividad, mayor rotación de personal, aumento de los costos de capacitación y potencial disminución de la calidad del trabajo.

Es importante destacar que, la empleabilidad no depende únicamente de la correspondencia entre las habilidades individuales y las ofertas de empleo existentes, ya que, factores como la económica del momento, la ausencia de políticas de empleo, la falta de redes de contacto profesional y las estrategias de búsqueda de empleo también influyen significativamente en este proceso. La realidad en El Salvador, responde a un proceso de adaptación de los profesionales a la demanda laboral, lo cual sugiere una gran cantidad de profesionales en puestos de trabajo que no corresponde a su formación o experiencia profesional.

## **2.6. Áreas de formación en la carrera de Arquitectura**

Las áreas de formación en un plan de estudios son muy importantes en el desarrollo de competencias técnicas, con ellas se define cómo los profesionales pueden desarrollarse en el ámbito laboral. La Universidad de El Salvador en la Facultad Multidisciplinaria de Occidente tiene formación de pre grado y post grado, en el área de pre grados, se encuentra el Departamento de Ingeniería y Arquitectura que oferta siete cuatro carreras, entre las cuales

están arquitectura, ingeniería civil, ingeniería industrial e ingeniería de sistemas informáticos.

En el caso de la arquitectura, desde el año 2025 se ha iniciado un proceso de actualización del Plan de Estudios 1998 a 2025. En el Plan de estudios 1998 las áreas de formación contemplaban Expresión Gráfica, Diseño Arquitectónico, Historia de la Arquitectura, Tecnología de la Construcción y Urbanismo, mientras que en el Plan 2025 las áreas incorporadas se contemplan en Estudios Generales, Historia y Teoría de la Arquitectura, Diseño Arquitectónico, Formación Tecnológica, Urbanismo y Ambiente, Técnicas de Representación Visual y Formación complementaria.

Tomar en consideración la pertinencia de las áreas de formación en la carrera de Arquitectura aporta información para la comprensión de la inserción laboral y la empleabilidad del sector del diseño y la construcción en El Salvador, ya que, los profesionales en el mercado laboral son un reflejo de los esfuerzos institucionales por formar profesionales de calidad.

Ofelia Paredes en la Revista, Gestión universitaria y la empleabilidad (2017) menciona que:

Uno de los requerimientos para una buena gestión relacionada con la formación académica, es la capacidad que tenga la institución para la empleabilidad. Esta, en la actualidad, puede definirse como la competencia que posee una institución para que sus egresados puedan acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. (pág. 113)

Visto de esta manera las universidades deben formar a profesionales que se encuentren preparados para afrontar la vida laboral, pero que también cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñarse de acuerdo con la evolución de las dinámicas del sector en la arquitectura.

### **2.6.1. Impacto las áreas de formación en la vida profesional**

Los estudiantes buscan que la formación profesional vaya relacionada con la práctica de cada carrera para que puedan desarrollar mediante las situaciones reales los conocimientos adquiridos en el aula. En ese sentido, estos conocimientos deben ser acordes a los que el mercado laboral solicita hoy en día. En una investigación realizada por la Universidad Don

Bosco, en relación con la pertinencia académica, se plantea "... la disociación que pueden mantener los planes de estudio en relación con las necesidades profesionales; es decir, la falta de correspondencia entre la oferta universitaria y la demanda laboral" (Pérez & Pérez, 2022, P. 33).

Partiendo de esto, las universidades están llamadas a realizar estudios de mercado y conocer las exigencias de los empleadores para poder ofertar esas carreras y brindar mejores opciones a los estudiantes, y que, de esta forma logren incorporarse al ámbito laboral con rapidez, manteniendo sus puestos de trabajo en función de sus aspiraciones profesionales y económicas.

La tarea del docente en la ejecución de estos planes de estudio es buscar brindar una educación profesional que vaya de la mano con las innovaciones del mercado, así como también desarrollar las habilidades socioemocionales de cada estudiante. Por otra parte, los centros universitarios deben adaptar la malla curricular basándose en las necesidades laborales actuales del país.

#### **2.6.2. Relación entre las áreas de formación y la inserción laboral**

La dinámica del mercado laboral actual exige que las instituciones de educación superior no solo transmitan conocimientos estáticos, sino que, preparen al individuo para convertirse en un elemento activo dentro de los procesos de inserción y permanencia de dicho mercado. Bajo esta perspectiva, Nancy Pineros (2023) menciona que:

"La formación profesional ha estado enmarcada en políticas laborales y educativas, por el impacto que tienen estas en la economía y competitividad de las empresas; pero a la vez la formación debe estar a la vanguardia en todos los procesos tecnológicos e innovadores que se están desarrollando a nivel mundial, porque estos cambios generan nuevos perfiles laborales transformando el mercado laboral, apoyando los procesos de inserción laboral". (P. 17)

La inserción laboral es un proceso de transición que inicia cuando el alumno se está formando para poder dar este gran paso que no solamente lo lleva a emplearse, sino también, lo lleva a seguirse incorporando en la vida cotidiana y a reforzar su dignidad como ser humano y a tener estabilidad económica.

Según el Informe Estado de la Región, en 2022 solo un 5% de la población con educación técnica en El Salvador enfrentaba desempleo, frente al 7.6% de aquellos sin formación técnica. Este dato subraya que la educación técnica profesional reduce la probabilidad de desempleo y mejora la estabilidad laboral. Además, los egresados de educación técnica profesional tienen menor probabilidad de recibir una remuneración inferior al salario mínimo, en comparación con los graduados de secundaria tradicional.

La relación de las áreas de formación de los profesionales graduados para incorporarse en el ámbito laboral es indispensable ya que, si este cuenta con las habilidades requeridas por la institución, a este profesional se le facilita el poder encajar en el puesto, así como desempeñarse y poder crecer dentro de la empresa y poder tener un sueldo acorde a sus necesidades y a sus conocimientos, y la empresa podrá contar con un empleado que le ayude a crecer y a cumplir con lo exigido.

Muchas universidades crean acuerdos con las empresas privadas de brindar conocimientos a los estudiantes mediante las exigencias que estos solicitan, pero que ellos puedan ser parte de la bolsa de trabajo y así mejorar las oportunidades de inserción laboral de todos los egresados.

### **2.6.3. Brechas entre la formación y las necesidades del mercado**

En muchos países hay una brecha significativa en cuanto a la formación educativa y las necesidades del mercado laboral, que limita la empleabilidad a jóvenes que no tienen experiencia. Entre algunas de las brechas se puede mencionar los desajustes de habilidades técnicas y digitales, y la sub-calificación de la fuerza laboral.

#### **2.6.3.1. Desajustes de habilidades técnicas y digitales**

Las tecnologías en esta época crecen creando nuevas áreas de trabajo y conocimientos que implican adquirir habilidades más allá de las obtenidas en la universidad. De la misma forma, se crean empleos que solicitan habilidades en herramientas de la nueva tecnología. En relación a El Salvador y la brecha de la fuerza laboral en tecnologías digitales, el BID (2022) menciona:

A pesar de su crecimiento, el sector de servicios digitales enfrenta desafíos como el entorno regulatorio, el tema de seguridad, los costos de operación, y, principalmente,

la poca disponibilidad de talento con las habilidades técnicas que demanda el sector, lo que encarece el recurso humano e incrementa los costos operativos tanto de las empresas establecidas, como de empresas con intención de invertir en el país. (párr.8)

Esto crea una desventaja a los profesionales graduados en carreras que no están actualizadas con las nuevas tecnologías y no pueden ser contratados y recibir un sueldo acorde a sus necesidades.

### **2.6.3.2.Sub-calificación de la fuerza laboral**

La sub-calificación es un problema que en El Salvador se puede observar en la desconexión que brindan las universidades y las competencias requeridas por las empresas que desean contratar profesionales de las diferentes carreras que oferta el mercado laboral. Esta situación no solo limita la productividad, sino que también complica y afecta la calidad de vida de los trabajadores, los cuales muchos deben optar por un empleo que implica ausencia de prestaciones sociales, seguridad social y estabilidad laboral.

Una de las causas principales de la sub-calificación de la fuerza laboral es que las universidades no investigan sobre las demandas laborales y en función de ello, no preparan a los estudiantes para los desafíos laborales a través de planes de estudios pertinentes. “En el contexto universitario actual, a pesar de que se asumen aspectos de los diferentes modelos pedagógicos y se han puesto en práctica algunos enfoques para abordar las competencias y la elaboración del currículo, los cambios aún son lentos y siguen situándose en aspectos muy tradicionales” (Álvarez, et al., 2023, p. 54). Otra causa es la baja actualización de las nuevas tecnologías, y en algunas ocasiones también es la brecha de género, puesto que, algunas empresas prefieren contratar en su mayoría a hombres.

### **2.7.Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se refiere al grado de bienestar o felicidad que un empleado experimenta en relación con su trabajo. Alfaro y Vecino, en su obra de 1999, citando la obra de Locke en 1976 sostienen que:

Mientras la motivación es considerada como una predisposición hacia una actuación que lleve a la consecución de un fin establecido, la satisfacción es el resultado de la

**Comentado [HZ1]:** página

**Comentado [JXMR2R1]:** es un blog no hay pagina

evaluación de lo conseguido, es decir, un estado emocional placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias personales en el trabajo. (p.65)

La satisfacción laboral no es un concepto unidimensional, pues, abarca múltiples aspectos relacionados a la naturaleza del trabajo, la remuneración y los beneficios recibidos, las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, las relaciones con los compañeros y superiores, las condiciones de trabajo, el reconocimiento por el trabajo realizado y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Una alta satisfacción laboral se asocia con una mayor motivación, compromiso, productividad, menor estrés y una mejor calidad de vida para el empleado y con una menor rotación de personal y un mejor rendimiento organizacional para la empresa.

## Capítulo III: Diseño Metodológico

### 3.1 Contexto de la investigación

La presente investigación se enmarca en el ámbito académico y profesional de la carrera de Arquitectura en El Salvador, específicamente en relación con los profesionales graduados de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente de la Universidad de El Salvador. Esta casa de estudios está ubicada en la ciudad de Santa Ana, y representa uno de los principales centros de formación superior para arquitectos en la región occidental del país.

La elección de la FMOcc como el lugar de estudio central se debe a que en ella se produce una cohorte significativa de egresados cada año, lo que permite un análisis representativo de las experiencias de inserción laboral dentro de un marco profesional específico. El estudio se desarrolló en el contexto del sector de la construcción en El Salvador, el cual se ha convertido en un sector clave para el desarrollo económico del país, razón por la cual el área de la arquitectura se convierte en una de las carreras con más aspirantes en el occidente del territorio nacional.

En ese sentido, dentro del mercado laboral analizado se consideró la proximidad a un mercado laboral regional como el de Santa Ana y sus alrededores, que incluye tanto proyectos de infraestructura pública como desarrollo de viviendas y comercio. Por otro lado, se consideró el mercado laboral constituido en la zona central del país, principalmente en la región de San Salvador y su área metropolitana. Este contexto de estudio, resultó relevante para entender los retos y oportunidades a los que se enfrentan los profesionales en su proceso de inserción y adaptación a las demandas de la industria de la construcción y el diseño.

Finalmente, la recolección de información de esta población permitió abordar información relacionada con la búsqueda de empleo, los procesos de selección de sus primeros trabajos y su nivel de satisfacción profesional. Los datos obtenidos permitieron relacionar los perfiles profesionales con el currículo y el entorno educativo específico, permitiendo un análisis profundo de su transición del ámbito académico al laboral.

### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, abordando aspectos relacionados a la inserción laboral de los graduados de la carrera de Arquitectura y las características de sus puestos de trabajo, así como aspectos ligados a la satisfacción profesional en la industria del diseño y la construcción. El motivo de selección de este enfoque obedece a que las investigaciones con enfoque cuantitativo son una alternativa viable para el investigador cuando el fenómeno en estudio ofrece información valiosa que se puede medir.

Para el caso de los aspectos abordados desde el enfoque cuantitativo, la investigación se caracteriza por la rigurosidad que permite generar una comprensión objetiva de la inserción laboral y la relación entre los niveles de ingresos, los perfiles profesionales y las características de los puestos de trabajo. A través del cuestionario de satisfacción profesional, se exploraron las experiencias profesionales que conducen a un nivel de satisfacción con relación a la formación académica y su utilidad dentro de los sectores público y privado, además del sector independiente.

Se seleccionó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, este diseño metodológico se definió por la recolección de datos en un momento específico, lo que posibilitó la obtención de información instantánea y representativa de la situación de la inserción laboral y el nivel de satisfacción profesional de la población de arquitectos graduados de la FMOcc durante el periodo 2022-2024.

### **3.3. Tipo de la investigación**

La investigación se desarrolló a partir de un método cuantitativo y un diseño secuencial, que incorporó revisión documental previa a la selección de la muestra, para posteriormente aplicar el instrumento de investigación y analizar los resultados obtenidos. Ruiz (2008) mencionan que, “El enfoque multimétodo puede ser entendido como una estrategia de investigación en la que se utilizan dos o más procedimientos para la indagación de un mismo fenómeno u objeto de estudio”. (p.17)

### 3.4. Tipo de estudio

En cuanto al diseño secuencial explicativo se incluyen dos etapas de recolección de datos, la primera etapa con carácter cuantitativo exploró datos estadísticos obtenidos del Sistema Prometeo de la FMOcc, desde el cual se identificó la población de estudio para desarrollar los criterios de selección de la muestra. La segunda etapa con enfoque cuantitativo se realizó aplicando el instrumento de investigación a la muestra representativa de la población de arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022 a 2024.

Con el instrumento utilizado en esta etapa se recopilaban datos relacionados a la inserción laboral según sector de trabajo, áreas de formación ligadas a los cargos de los encuestados, edades, géneros, niveles de ingresos, tiempo de servicio y desarrollo de competencias.

Para abordar la complejidad de la inserción laboral y la satisfacción profesional de los arquitectos graduados, se optó por un enfoque cuantitativo, el cual permitió explorar a profundidad los aspectos objetivos del fenómeno. La tabla 1 muestra la naturaleza de los datos analizados:

**Tabla 1** *Tipos de datos utilizados en la investigación*

<b>Datos y análisis</b>
Predeterminados como emergente
Estandarizados
Medibles u observables como inferidos
Categorías de diferente naturaleza y mezcla de éstas
Resumidos en matrices de datos numéricos
Análisis estadístico
Interpretación a través de cruzar y/o mezclar las bases de datos

*Nota.* Elaboración propia con datos tomados de Sampieri y Mendoza (2014)

La Tabla 2 muestra la relación entre las técnicas, los instrumentos y la codificación de los datos perseguidos en la investigación:

**Tabla 2** *Instrumentos de recolección de datos*

Técnica	Instrumento	Tipo	Codificación/Análisis	
			Númérico	Textual
Encuestas	Cuestionario	Preguntas cerradas	✓	
Revisión documental	Guía de análisis		✓	✓

*Nota.* Elaboración propia con datos tomados de Sampieri y Mendoza (2014)

### 3.5. Tratamiento de variables

El tratamiento de las variables en la presente investigación se realizó con el fin de organizar los datos obtenidos a través de los instrumentos de investigación, analizarlos y así responder a los objetivos y preguntas de investigación planteadas. Dada la naturaleza del estudio, que combina la descripción de características y la identificación de relaciones, se emplearon técnicas de análisis tanto descriptivo como observacional.

#### 3.5.1. Tipos de variables

Para efectos del análisis, se identificaron y analizaron las variables que permitieron comprender la dinámica de la inserción laboral y la satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc. Estas variables categorizaron el perfil del sujeto de estudio y su percepción respecto al fenómeno analizado. Entre ellas están: variables contextuales y variables de análisis.

En ese sentido, dentro de las variables contextuales se consideró un conjunto de variables sociodemográficas y contextuales que actuaron como descriptores de la población de estudio y estuvieron relacionadas con los fenómenos de inserción laboral y satisfacción profesional. Estas variables proporcionaron el marco de referencia para los hallazgos de la investigación. Entre estas variables se pueden mencionar:

- Sexo: nominal.
- Edad: de razón.
- Año de graduación: de razón.

- Departamento: nominal.
- Cargo: nominal.
- Sector de trabajo: nominal.
- Tipo de empresa/Institución donde se desempeña: nominal.
- Tipo de jornada laboral: nominal.
- Tipo de contrato: nominal.
- Salario mensual: ordinal.
- Tiempo de búsqueda para encontrar el primer empleo después de graduarse: Categórica.

Por otra parte, dentro de las categorías de variables de análisis específicas se ubicaron la inserción laboral, el nivel de ingresos, la satisfacción profesional y la pertinencia académica.

**Inserción laboral:** la inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual un individuo transita del ámbito educativo al productivo, logrando integrarse y establecerse en el mercado de trabajo. Este concepto abarca no solo la consecución de un empleo, sino también la calidad de este, el tiempo transcurrido hasta su obtención y la relevancia de las tareas desempeñadas respecto a la formación académica recibida. Para esta investigación, la inserción laboral y la empleabilidad de los arquitectos se examinaron como el resultado de su proceso de graduación y búsqueda de empleo, considerando aspectos estructurales del mercado y las competencias desarrolladas durante su formación.

**Niveles de ingreso:** los niveles de ingreso constituyeron una variable principal del estudio, puesto que, el salario no solo representó una compensación económica por el trabajo realizado, también fue un indicador fundamental del valor que el mercado laboral asigna a una profesión y a las habilidades que este posee. El nivel de ingreso percibido por los sujetos de estudio permitió relacionar una inserción laboral exitosa con los elementos intrínsecos de la satisfacción profesional. Por otra parte, los ingresos por debajo de las expectativas permitieron identificar insatisfacción y percepción de una empleabilidad deficiente. En este estudio, se analizaron los rangos salariales percibidos por los arquitectos como una medida

concreta de la retribución obtenida por su esfuerzo y el nivel de satisfacción general que sus cargos les brindan.

**Satisfacción profesional:** la satisfacción profesional se entiende como el estado emocional y cognitivo positivo resultante de la evaluación de la propia experiencia laboral y realización que un individuo experimenta en su ocupación, en el contexto de las condiciones que su puesto de trabajo le ofrece. La satisfacción profesional no depende únicamente de factores como el salario o las condiciones de trabajo, sino también de factores como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, la autonomía y la alineación entre los valores personales y los laborales.

**Pertinencia académica:** la pertinencia académica se define como el grado de correspondencia entre los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas durante el proceso de formación académica y las demandas y necesidades del entorno laboral y profesional. Esta variable permitió evaluar la eficacia del plan de estudios de la carrera de Arquitectura en la preparación de los futuros profesionales, lo cual impacta directamente en su empleabilidad y puede influir positivamente en su satisfacción profesional.

### **3.6. Diseño de recolección**

El diseño de la recolección de datos en la investigación inició con el enfoque cuantitativo, buscando obtener información para el análisis estadístico sobre la inserción laboral, los niveles de ingreso, la satisfacción profesional y la pertinencia académica de los arquitectos graduados de la FMOcc. Para tal fin, la técnica principal empleada fue la encuesta, administrada mediante un cuestionario estructurado adaptado desde el cuestionario de satisfacción laboral S20/23.

En ese sentido, el cuestionario estuvo compuesto principalmente por preguntas cerradas con opciones de respuesta predefinidas a través de escalas de tipo Likert, opciones dicotómicas y de elección múltiple, y rangos. Esto permitió recopilar datos de manera eficiente y uniforme de una muestra representativa de la población. La implementación de este cuestionario se realizó en formato físico y virtual, asegurando la confidencialidad de las respuestas y la participación voluntaria de los arquitectos.

### 3.7. Población y sistema de muestreo

#### 3.7.1. Población

La población de estudio en esta investigación está constituida por 126 profesionales graduados entre el año 2022 y el año 2024 por la Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

La tabla 3 muestra la distribución de los graduados durante el periodo de estudio:

**Tabla 3** Distribución de profesionales graduados durante el periodo 2002 a 2024 por la FMOcc

AÑO DE GRADUACIÓN	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	CONTEO	%	CONTEO	%	CONTEO	%
2022	20	54	17	46	37	100
2023	25	69	11	31	36	100
2024	31	58	22	42	53	100
TOTAL	76	-	50	-	126	-

*Nota.* Elaboración propia con datos tomados de Sistema Prometeo UES (2025)

#### 3.7.2. Muestreo probabilístico estratificado

Los instrumentos de investigación abordan la temática de la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc y su satisfacción profesional, iniciando con la implementación del instrumento del cuestionario de satisfacción profesional. Una vez determinada la población de estudio, se calculó la muestra para una totalidad de 96 encuestados.

La tabla 4 muestra el cálculo de la muestra para el estudio:

**Tabla 4** Cálculo de la muestra para la investigación

AÑO DE GRADUACIÓN	TOTAL
2022	37
2023	36
2024	53
TOTAL	126
MARGEN DE ERROR	5%
NIVEL DE CONFIANZA	95%
MUESTRA	96

*Nota.* Elaboración propia

Para asegurar la representatividad de la muestra y la validez de los hallazgos, se empleó un diseño de muestreo estratificado, esta técnica implicó dividir la población total de arquitectos graduados de la FMOcc en subgrupos homogéneos, antes de la selección de los participantes. En ese sentido, la distribución se realizó con relación al sexo, esto significa que se buscó garantizar una representación proporcional de hombres y mujeres en la muestra de noventa y seis participantes, reflejando así la composición de la población de graduados o, en su defecto, asegurando que ambos grupos estén adecuadamente representados para permitir comparaciones válidas. La tabla 5 muestra la distribución de los graduados durante el periodo de estudio:

**Tabla 5** *Distribución de la muestra para la investigación*

AÑO	TOTAL, GRADUADOS	GÉNERO	REDONDO
2022	37	H	12
		M	6
2023	36	H	20
		M	14
2024	56	H	22
		M	22
<b>TOTAL</b>			<b>96</b>

*Nota.* Elaboración propia

Debido a dificultades que se presentaron en el momento de la recolección de la muestra, se realizaron ajustes que llevaron a la determinación de cubrir una muestra con estratos más amplios en los graduados del año 2023 y 2024, sin embargo, la representatividad se mantuvo con una muestra de 54 hombres y 42 mujeres.

### 3.7.3. Perfiles de los participantes

#### 3.7.3.1. Perfil del encuestado

Para el Cuestionario de Satisfacción Laboral a administrar con base a la muestra calculada, los sujetos de investigación fueron arquitectos graduados de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente (FMOcc) de la Universidad de El Salvador. Fue indispensable que estos profesionales obtuvieran su título de arquitecto en el período comprendido entre el año 2022 y el año 2024.

Este rango temporal aseguró que la muestra reflejara la experiencia de inserción laboral más reciente en el mercado de trabajo. Sin embargo, se incluyeron no sólo a aquellos que se encontraban actualmente trabajando o que hubiesen tenido una experiencia laboral activa y relevante en el campo de la arquitectura desde su graduación, lo cual fue crucial para abordar las dimensiones de empleabilidad y satisfacción profesional, pues también se consideraron a aquellos que han encontrado obstáculos en su inserción y presentaban cierto grado de insatisfacción respecto a su profesión.

Se excluyeron explícitamente a los arquitectos graduados fuera de este período establecido, a aquellos que no fuesen graduados de la FMOcc, y a cualquier persona que no poseía el título de arquitecto, con el fin de mantener la homogeneidad y especificidad de la población de interés. La participación fue voluntaria, requiriendo la disposición para completar el cuestionario de manera veraz.

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

#### **3.8.1. Encuesta**

La investigación se apoyó en la técnica de la encuesta a través del cuestionario de satisfacción profesional S20/23 adaptado a las características laborales en la profesión del arquitecto. La encuesta facilitó la recolección de información sobre variables sociodemográficas, características del empleo, percepciones sobre la pertinencia de la formación académica y el grado de satisfacción general con su desarrollo profesional. Su naturaleza estructurada aseguró la uniformidad en la recopilación de datos, lo cual permitió una mayor eficiencia durante el análisis estadístico.

##### **3.8.1.1. Cuestionario de satisfacción laboral S20/23**

Para analizar el grado de satisfacción profesional en el marco de la investigación Inserción Laboral de los Arquitectos Graduados de la FMOcc: Empleabilidad y Satisfacción Profesional en el Período 2022 a 2024, se eligió el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 desarrollado por los investigadores J.L. Meliá y J.M. Peiró. De acuerdo con Meliá y Peiró (1989), en relación con el objetivo del cuestionario S20/23:

“ha consistido en desarrollar nuevas formas del cuestionario de satisfacción que fueran sustancialmente más cortas y ligeras, evitando la presencia de ítems para los que la respuesta "Indiferente" es demasiado común, manteniendo a la vez la utilidad diagnóstica, la fiabilidad y la validez y respetando en lo posible la estructura factorial del Cuestionario General de Satisfacción S4/82”. (p. 3)

El cuestionario establecía los ítems de análisis relevantes para la experiencia profesional. En ese sentido, las cinco dimensiones fundamentales abordadas son: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación.

### **3.8.1.2. Estructura del cuestionario de satisfacción laboral S20/23**

El instrumento asociado a la técnica de la encuesta fue el cuestionario de satisfacción laboral. Este cuestionario ha sido diseñado específicamente para medir las variables de interés, incorporando preguntas cerradas, de opción múltiple y escalas de Likert. El cuestionario se dividió en secciones que abordaban datos descriptivos del participante (sexo, edad, año de graduación, departamento, cargo), su situación laboral (sector, tipo de empresa), y su nivel de satisfacción con diversos aspectos del trabajo y la formación académica, incluyendo la pertinencia de la educación recibida y la utilidad de las habilidades adquiridas.

El cuestionario de satisfacción laboral S20/23 se estructuró de manera que facilitó la recopilación de información relevante sobre la percepción de los empleados en relación con diversos aspectos de su trabajo. En su diseño, se contempló la obtención de datos descriptivos que permitían caracterizar a los participantes, tales como: la edad, el género, el nivel educativo, la antigüedad en la empresa y el puesto de trabajo desempeñado.

En cuanto a la necesidad de esta caracterización, los datos fueron fundamentales para contextualizar las respuestas al cuestionario de satisfacción y analizar si existían diferencias significativas en los niveles de satisfacción en función de estas variables. La inclusión de estas preguntas iniciales permitió un manejo adecuado de la información estableciendo un análisis a través de tablas cruzadas.

Por otra parte, las respuestas a los ítems asociados a las dimensiones de satisfacción se registraron mediante una escala tipo Likert, permitiendo cuantificar el grado de acuerdo o

satisfacción del encuestado en cada dimensión. Esta escala de Likert contó con cinco alternativas de respuesta por cada pregunta: Muy insatisfecho, Insatisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho y Totalmente satisfecho.

Finalmente, este cuestionario para medir la satisfacción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc permitió relacionar aspectos como niveles de ingreso, antigüedad en el cargo y desarrollo profesional con la formación académica recibida en la Universidad de El Salvador. Al identificar los factores que contribuyen a la satisfacción o insatisfacción, las empresas y las instituciones de educación superior tendrán la base teórica para implementar estrategias más efectivas en la formación de futuros arquitectos, adaptando sus planes de estudio a la realidad laboral de la carrera.

### **3.9. Hipótesis**

El estudio sobre inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc en materia de empleabilidad y satisfacción profesional, planteó tres hipótesis que guiaron la recolección y análisis de datos. Estas hipótesis representaron afirmaciones sobre las posibles relaciones entre las variables de estudio, así como sobre las causas y efectos de fenómenos observados en el proceso de empleabilidad y la percepción de satisfacción profesional.

Las hipótesis consideradas dentro del fenómeno de estudio fueron:

**H1:** la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc-UES en el periodo 2022-2024 es predominantemente en el sector privado y en roles ligados al área de la construcción y supervisión, debido a la limitada oferta de empleos en el sector público y en el área del diseño arquitectónico

**H2:** Existe un bajo nivel de empleabilidad de los recién graduados de la carrera de arquitectura en la FMOcc en los años 2022 al 2024.

**H3:** existe un bajo nivel de satisfacción de los arquitectos graduados de la FMOcc-UES en el periodo 2022-2024 en cuanto a la percepción de su formación académica en la universidad, la cual, no se alinea con las exigencias y competencias demandadas por el mercado laboral actual.

### 3.10. Tratamiento de las variables

Tabla 6 Operacionalización de variables

OBJETIVO	VARIABLE CUANTITATIVA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES CATEGORÍAS	PREGUNTAS
Determinar la distribución de la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022 a 2024, identificando su ubicación en el sector privado o público, respecto a las áreas de formación	Inserción laboral	De acuerdo con García y Gutiérrez, la inserción laboral se entiende como “el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, consistiendo en una transición entre el sistema educativo y	Esta variable será medida con una encuesta realizada a los arquitectos graduados de la FMOcc, a través del instrumento del cuestionario.		Situación laboral actual:	¿Actualmente se encuentra laborando?  ¿Tipo de actividad que desarrolla dentro de su profesión?
					Sector productivo:	¿Trabaja con el sector público o el sector privado?  ¿Cuál es el régimen de contratación en el cual se encuentra actualmente?

ofrecidas en el plan de estudios vigente.		las posiciones del mercado de trabajo”.				<p>¿Cuánto tiempo transcurrió desde su graduación hasta la obtención de su primer empleo?</p> <p>¿Cuántos empleos ha tenido desde su graduación?</p> <p>¿Considera que su trabajo tiene relación con su formación académica?</p>
---	--	---	--	--	--	--

OBJETIVO	VARIABLE CUANTITATIVA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES CATEGORÍAS	PREGUNTAS
<p>Analizar el nivel de empleabilidad de los alumnos graduados de la carrera de arquitectura en el periodo del 2022 al 2024 de la FMOcc.</p>	<p>Empleabilidad</p>	<p>De acuerdo con: Organización Internacional del Trabajo (OIT) Empleabilidad como la capacidad de una persona para conseguir y conservar un empleo, adaptarse a los cambios del mercado laboral y realizar transiciones laborales sin dificultades</p>	<p>Esta variable será medida con una encuesta realizada a los arquitectos graduados de la FMOcc, a través del instrumento del cuestionario.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias técnicas</li> <li>• Formación académica y certificaciones</li> <li>• <b>Experiencia laboral</b></li> <li>• Búsqueda de empleo</li> <li>• <b>Redes y capital social</b></li> <li>• Adaptabilidad y aprendizaje continuo</li> <li>• <b>Motivación y autoeficacia laboral</b></li> </ul>	<p>Tiene conocimientos necesarios para desempeñarse en el área</p> <p>Mantiene su conocimiento actualizado</p> <p>Trabaja en equipo para alcanzar las metas</p> <p>Tiene estudios o certificaciones para el puesto solicitado</p> <p>Tiene experiencia en el campo</p>

					<ul style="list-style-type: none"><li>• Disponibilidad y condicionantes personales</li></ul>	Dispuso de contactos profesionales que lo recomendaron Aprende con rapidez otras herramientas de trabajo
--	--	--	--	--	--	---

<b>OBJETIVO</b>	<b>VARIABLE CUALITATIVA</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERATIVA</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES CATEGORÍAS</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<p>Evaluar el nivel de satisfacción profesional y personal de los arquitectos graduados de la FMOcc en relación con su desarrollo profesional, considerando la pertinencia y utilidad de la formación académica recibida en sus trabajos actuales.</p>	<p>Nivel de satisfacción</p>	<p>Wright y Davis (2003) señalan que “la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.</p>	<p>El nivel de satisfacción lo mediremos mediante la entrevista y el instrumento guía de entrevistas a los alumnos graduados que se encuentre trabajando dentro del mercado laboral de arquitectura</p>	<p>Escala (Likert):</p> <p>1 Muy baja</p> <p>2 Baja</p> <p>3 Promedio</p> <p>4 Alta</p> <p>5 Muy alta</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Salario</p> <p>Beneficios</p> <p>Crecimiento profesional</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Reconocimiento y valoración de trabajo</p>	<p>¿Cómo son las condiciones de trabajo en la empresa que se desempeña?</p> <p>¿Las condiciones de su empresa se ajustan a su salario y nivel de estudio?</p> <p>¿Considera usted que su salario es acorde a su cargo desempeñado?</p> <p>¿El salario que devenga puede subir si se sigue preparando?</p> <p>¿Cómo considera usted los beneficios brindados por la empresa donde labora?</p>

						<p>¿Cómo considera usted el crecimiento profesional en su lugar de trabajo?</p> <p>¿Si se sigue preparando profesional y académicamente la empresa tomara en cuenta eso para su crecimiento profesional?</p> <p>¿Cómo son las relaciones de trabajo en su empresa?</p> <p>¿Las relaciones laborales en su empresa permiten su crecimiento profesional?</p> <p>¿Cómo considera usted el reconocimiento y valoración de su trabajo desempeñado?</p> <p>¿Cómo considera usted la valoración que la empresa da a su trabajo?</p>
--	--	--	--	--	--	--

### **3.11. Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información**

#### **3.11.1. Estrategias de recolección**

Para la recolección de datos cuantitativos mediante el cuestionario de satisfacción laboral, las estrategias principales fueron:

- a) Se centró en la administración directa y presencial del instrumento cuando el encuestado lo permitió, sin embargo, por cuestiones de confidencialidad, algunos participantes decidieron realizar la encuesta de manera presencial, evitando brindar información a través de dispositivos tecnológicos.
- b) Se coordinaron visitas a lugares estratégicos donde se encuestaron a los arquitectos, principalmente en las instalaciones universitarias o en sitios públicos que favorecieran la aplicación del instrumento.
- c) Los encuestadores que abordaron a los arquitectos que cumplían con el perfil de estudio, tenían identificación de la investigación para mayor seguridad y confiabilidad del encuestado.
- d) El cuestionario fue administrado en formato físico y digital.
- e) Se garantizó un ambiente tranquilo que favorecía la concentración del participante.
- f) Antes de proceder, se entregó para lectura un consentimiento informado, donde se detalló el propósito del estudio, la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de la participación.
- g) Los encuestadores estuvieron disponibles para aclarar cualquier duda al instante.

##### **3.11.1.1. Estrategias para la Publicación de Resultados**

La difusión de los hallazgos de esta investigación estuvo orientada a miembros de la comunidad académica, profesionales del sector y las autoridades educativas, garantizando que la información sea accesible y relevante para cada público. Por otra parte, la publicación de resultados mantuvo la confidencialidad de la información relacionada a los participantes y sus empleos, con el propósito de proteger su identidad y asegurar la confianza en el proceso investigativo, fomentando así climas de confianza que permitan profundizar en futuras investigaciones.

### 3.11.2. Procesamiento de información

El tratamiento de los datos recolectados permitió transformar la información obtenida a través de los instrumentos de investigación, en datos estructurados y analíticamente útiles. Este proceso sistemático garantizó la validez y confiabilidad de los resultados, permitiendo dar respuesta a los objetivos y preguntas de investigación. Las fases desarrolladas fueron:

**Codificación de datos:** en el contexto del análisis cuantitativo, esta fase implicó la asignación de códigos numéricos o alfanuméricos a las respuestas obtenidas de los instrumentos de recolección, en este caso, el cuestionario que se aplicó de manera presencial y virtual. El propósito de esta etapa fue estandarizar la información y prepararla para su procesamiento informático en el software de análisis.

**Depuración de datos:** una vez codificados, los datos fueron sometidos a un proceso de depuración o limpieza. Esta fase permitió identificar y corregir posibles errores que pudieron haberse generado durante la recolección o transcripción de la información.

Para el tratamiento de los datos con carácter cualitativo:

### 3.11.3. Análisis de información

**Análisis estadístico:** una vez que los datos del cuestionario fueron codificados y depurados en el programa SPSS Statistics, se procedió a la aplicación de técnicas estadísticas para extraer patrones, relaciones y tendencias significativas. En ese sentido se calcularon frecuencias y porcentajes para las variables categóricas, se determinaron medidas de tendencia central para las variables cuantitativas; ambos aspectos se acompañaron de tablas de distribución de frecuencias y gráficos para visualizar las características principales de la población estudiada en relación con las variables.

Finalmente, se buscó establecer relaciones entre variables, comparar grupos y, en última instancia, inferir conclusiones sobre la población de arquitectos graduados de la FMOcc.

### 3.12. Consideraciones éticas

**Autonomía:** Al profesional de arquitectura con el cual se trabajó, en todo momento se le informó sobre el procedimiento que se iba a llevar a cabo para que decidiera si quería dar su consentimiento para ser parte de dicha investigación o simplemente decidiera no hacerlo, en este caso no se requirió un trato especial porque todos los sujetos de interés ya cumplían con la mayoría de edad, pero eso no significó que no se le solicitara su consentimiento, y si en algún momento el participante deseaba retirarse de la investigación lo podía hacer.

**Beneficencia:** durante la investigación se le hizo saber al profesional de arquitectura que toda la información que este nos brindó, fue completamente confidencial.

**No maledicencia:** Cada participante pudo asegurarse que los datos que se recopilaron no iban a ser utilizados para causarles un daño y en ningún momento se le ofrecería algo a cambio de la información brindada.

**Justicia:** todos los sujetos que formaron parte de la investigación fueron tratados de la misma manera, ya que se le solicitó la misma información a cada participante independientemente de su sexo, etnia, religión o nivel económico.

#### **Capítulo IV: Recolección y análisis de datos**

El presente capítulo contiene la fase analítica de la investigación, en la cual se examinan y exponen los hallazgos derivados de la aplicación del cuestionario de satisfacción profesional a los profesionales de la arquitectura. Mediante el procesamiento de variables cuantitativas, se identificaron indicadores estadísticos que permitieron el diagnóstico de la inserción laboral, la empleabilidad y la satisfacción de los arquitectos en sus empleos, aspectos planteados previamente en los objetivos de la investigación y las hipótesis propuestas, a través de las cuales se logró la formulación de conclusiones y recomendaciones del estudio.

En una primera etapa del análisis, se caracterizan aspectos relacionados al perfil de los participantes, abordando factores inherentes a la inserción laboral, como la distribución por sexo, rangos etarios y cohortes de graduación, los cuales permiten comprender las condiciones en las que se desarrolla la transición de la universidad al ejercicio profesional en el área de la arquitectura. Esta caracterización establece el contexto necesario para interpretar las respuestas relacionadas a situaciones laborales actuales, iniciativas profesionales por incorporarse al mercado de trabajo, la importancia de los canales de contratación, los procesos e instrumentos de reclutamiento y los períodos transcurridos hasta la obtención del empleo que los arquitectos ocupaban al momento de la recolección de datos.

Posteriormente, se profundiza en las dimensiones propias de los puestos de trabajo en materia de empleabilidad, como: antigüedad en los cargos, sectores de trabajo, clasificaciones de las empresas e instituciones, niveles organizativos y rangos salariales, además de componentes ligados a los tipos de contratación, prestaciones sociales y modalidades de trabajo. Esta segunda etapa concluye analizando elementos que influyen directamente en la satisfacción profesional, tales como frecuencia de capacitaciones, promociones laborales y aumentos de salario.

La tercera etapa del análisis de los resultados de la investigación está orientada a la satisfacción profesional, iniciando con las respuestas que relacionan las actividades profesionales con la satisfacción en materia de idoneidad del puesto de trabajo, ingresos que este genera y el equilibrio entre el tiempo destinado al trabajo y el tiempo libre del cual los

profesionales disfrutan. Un segundo bloque de preguntas relacionadas a satisfacción profesional, establecen el marco para el análisis de la satisfacción en materia de estabilidad laboral, ingresos actuales y expectativas de crecimiento profesional y económico en la empresa para la que se laboraba, haciendo énfasis también en la influencia de las relaciones interpersonales de las cuales los profesionales eran partícipes en sus cargos y que influyeron en su percepción de satisfacción.

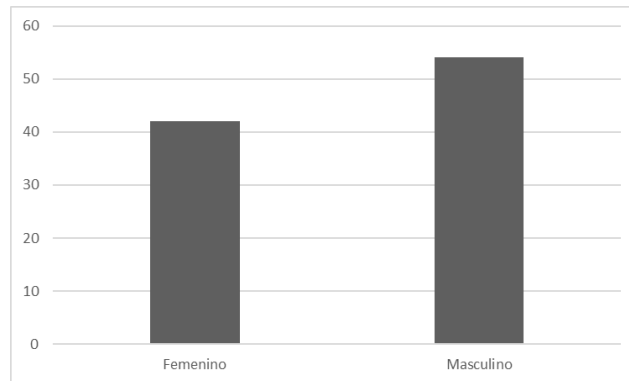
Por otra parte, la sección de satisfacción profesional del cuestionario permite el análisis de las percepciones profesionales en materia de satisfacción con la formación académica que se recibió en la FMOcc y la satisfacción que el ser arquitecto les genera a los encuestados. Este apartado final es considerado imprescindible para abrir el camino a futuras investigaciones que aborden la satisfacción o insatisfacción profesional de los graduados del Departamento de Ingeniería y Arquitectura, con el propósito de dar un vistazo a las metodologías de enseñanza, pertinencia de los contenidos de los programas de estudio y el enfoque práctico que los futuros profesionales de la arquitectura necesitarán en su proceso de inserción y empleabilidad de un mercado laboral que se actualiza constantemente.

Finalmente, el Capítulo IV concluye con la triangulación de datos, la cual hace énfasis en los hallazgos más significativos del trabajo de grado en función de las preguntas de investigación, los objetivos del trabajo y las hipótesis planteadas por el equipo investigador. Esta última etapa del procesamiento de datos responde a las hipótesis que plantean una inserción laboral predominantemente del sector privado y en roles ligados al trabajo de campo, una inserción laboral alta pero una baja empleabilidad y un bajo nivel de satisfacción en cuanto a la alineación de su formación académica con las dinámicas del mercado laboral actual. Estos análisis, dan paso al Capítulo V en que se exponen las conclusiones y recomendaciones formuladas por el equipo investigador para consideración de la comunidad académica de la Universidad de El Salvador y profesional del sector de la arquitectura.

**Tabla 7** Género de los profesionales encuestados

SEXO	CONTEO	PORCENTAJE
Femenino	42	43.75 %
Masculino	54	56.25 %
<b>Total general</b>	96	100%

**Ilustración 1** Género de los profesionales encuestados

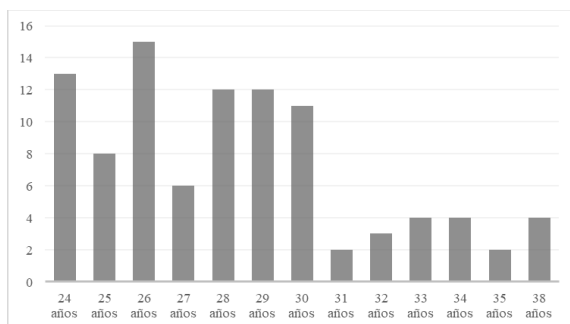


La distribución de la muestra revela un predominio del género masculino, el cual representa el 56.25% de la muestra analizada. Por su parte, el género femenino constituye el 43.75%, lo que establece una relación de proporcionalidad adecuada para realizar comparaciones de variables en función del género.

**Tabla 8** Medidas de tendencia central en la investigación

EDAD	CONTEO	PORCENTAJE
24 años	13	13.54%
25 años	8	8.33%
26 años	15	15.63%
27 años	6	6.25%
28 años	12	12.50%
29 años	12	12.50%
30 años	11	11.46%
31 años	2	2.08%
32 años	3	3.13%
33 años	4	4.17%
34 años	4	4.17%
35 años	2	2.08%
38 años	4	4.17%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 2** Medidas de tendencia central en la investigación



**Media Aritmética:** La edad promedio estimada en la población de estudio es de 28.2 años.

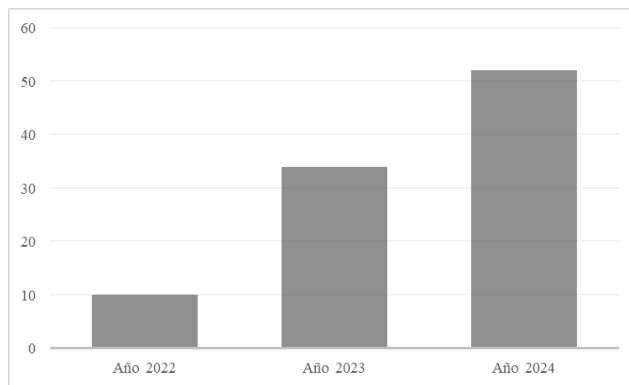
**Moda:** La edad más frecuente es 26 años (15.63%). También es importante considerar que otra edad frecuente es la de 24 años (13.54%). En ese sentido, se identifica en la muestra un núcleo joven predominante.

**Mediana:** la mediana se ubica en los 28 años. A pesar de que en la población encontramos sujetos de estudio con 35 y 38 años, solo el 19.79% de la muestra tiene una edad igual o mayor a los 31 años, lo que indica que se trabaja con una población homogénea en aspectos generacionales.

**Tabla 9** Año de graduación de los encuestados

<b>AÑO DE GRADUACIÓN</b>	<b>CONTEO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>2022</b>	10	10.42%
<b>2023</b>	34	35.42%
<b>2024</b>	52	54.17%
<b>Total general</b>	96	100.00%

**Ilustración 3** Año de graduación de los encuestados

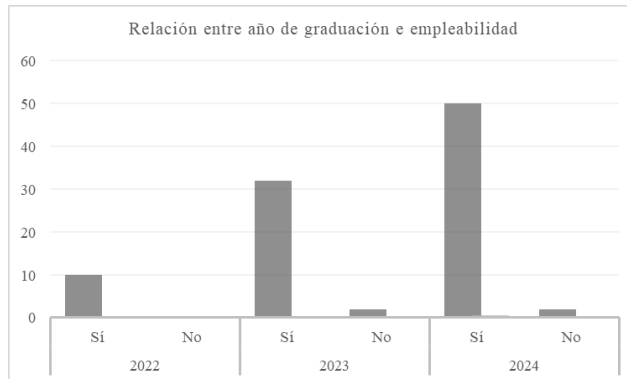


El año 2024 constituye la categoría dominante, representando el 54.17% de la muestra total. Este valor posiciona a los graduados más recientes como el grupo de mayor influencia estadística en el estudio. Se identifica una progresión ascendente clara, donde la representación aumenta del 10.42% en 2022 al 35.42% en 2023.

**Tabla 10** Relación entre año de graduación y empleabilidad

AÑO DE GRADUACIÓN	RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
2022	Sí	10	10.42%
	No	0	0.00%
2023	Sí	32	33.33%
	No	2	2.08%
2024	Sí	50	52.08%
	No	2	2.08%
<b>Total general</b>		96	100.00%

**Ilustración 4:** Relación entre año de graduación y empleabilidad



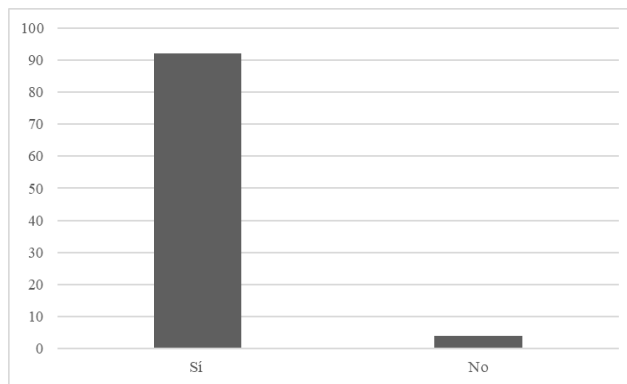
Se identifica que la cohorte de 2022 presenta una tasa de inserción laboral del 100% dentro de su grupo, lo que indica una estabilidad profesional consolidada para quienes cuentan con dos años de egreso. Para el año 2023 la eficacia de inserción laboral es del 96.1% y para el año 2024 es de 96.15%. Todos estos son indicadores que sugieren una alta demanda de profesionales en el sector de la arquitectura.

**Pregunta 1:**

**Tabla 11** Situación laboral de los encuestados

LABORA	CONTEO	PORCENTAJE
Sí	92	4.17%
No	4	95.83%
<b>Total general</b>	96	100.00%

**Ilustración 5** Situación Laboral



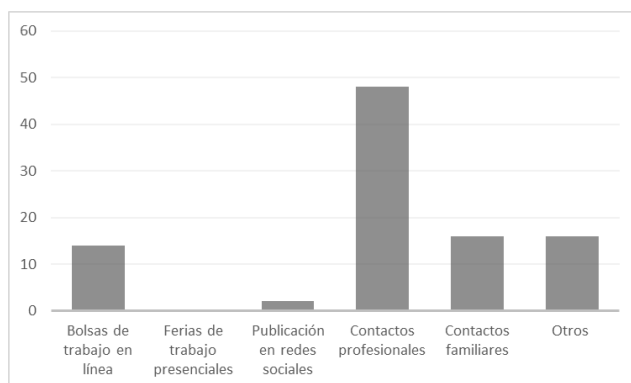
Se identifica que el 95.83% de la población se encuentra laborando activamente al momento de la recolección de los datos, lo que indica una inserción laboral alta en el área de la arquitectura. Esta configuración indica que los datos recolectados en las variables posteriores del estudio estarán fundamentados en la praxis profesional y no solo en el conocimiento académico teórico, lo cual beneficiará el análisis de la satisfacción profesional en los puestos de trabajo de los arquitectos.

**Pregunta 2:**

**Tabla 12** *Mecanismos de convocatoria utilizados por las empresas*

MECANISMO DE CONTACTO	CONTEO	PORCENTAJE
Bolsas de trabajo en línea	14	14.58%
Ferias de trabajo presenciales	0	0.00%
Publicación en redes sociales	2	2.08%
Contactos profesionales	48	50.00%
Contactos familiares	16	16.67%
Otros	16	16.67%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 6** *Mecanismos de convocatoria utilizados por las empresas*



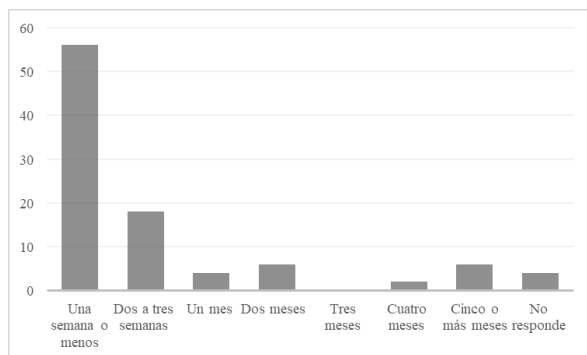
El 50.00% de la muestra accedió a su posición actual mediante contactos profesionales, mientras que, los contactos familiares representan el 16.67. El porcentaje de estos campos equivale al 66.67%, es decir, dos tercios de la muestra, indicando que paralelo a la formación académica, es importante considerar redes de contacto que determinan la eficacia de la inserción laboral.

**Pregunta 3:**

**Tabla 13** *Tiempo transcurrido entre la entrega de hoja de vida y el primer contacto con la empresa*

<b>TIEMPO PARA CONTACTO</b>	<b>CONTEO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Una semana o menos	56	58.33%
Dos a tres semanas	18	18.75%
Un mes	4	4.17%
Dos meses	6	6.25%
Tres meses	0	0.00%
Cuatro meses	2	2.08%
Cinco o más meses	6	6.25%
No responde	4	4.17%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>95.83%</b>

**Ilustración 7** *Tiempo transcurrido entre la entrega de hoja de vida y el primer contacto con la empresa*



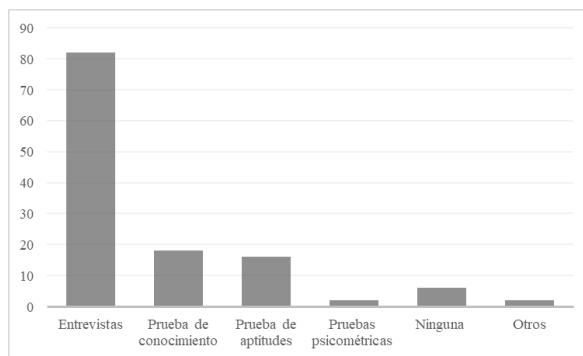
El 58.33% de la muestra estableció el primer contacto con la empresa en una semana o menos tras la entrega de su hoja de vida, mientras que el 18.75% lo hizo en un periodo de dos a tres semanas. La sumatoria de estos segmentos equivale al 77.08%, lo que indica que más de tres cuartas partes de los participantes en la encuesta obtuvieron una respuesta empresarial casi inmediata. Este aspecto sugiere que, más allá de los procesos de selección tradicionales, el mercado laboral para los arquitectos reduce los tiempos de espera, generando una transición rápida y exitosa desde el primer contacto hasta el inicio de labores en el nuevo puesto de trabajo.

**Pregunta 4:**

**Tabla 14** Herramientas utilizadas por la empresa en el proceso de selección

PROCESOS DE EVALUACIÓN	CONTEO
Entrevistas	82
Prueba de conocimiento	18
Prueba de aptitudes	16
Pruebas psicométricas	2
Ninguna	6
Otros	2

**Ilustración 8** Herramientas utilizadas por la empresa en el proceso de selección



El 85.42% de los participantes fue sometido a entrevistas como método principal de selección, mientras que las pruebas de conocimiento representaron el 18.75%. La sumatoria de estos mecanismos, junto con las pruebas de aptitudes que presentan el 16.67%, evidencia que las organizaciones priorizan una evaluación que combina la interacción directa con la verificación de competencias técnicas del postulante.

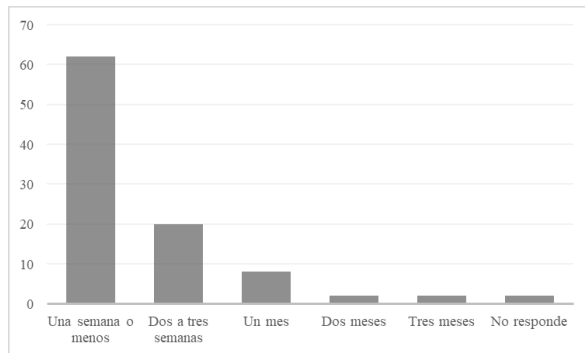
Por otra parte, solo un 6.25% de la muestra indicó no haber pasado por ningún proceso, lo que refuerza que, a pesar de la fuerte influencia de las redes de contacto mencionadas anteriormente, las empresas mantienen cierto rigor institucional al aplicar filtros de selección antes de la contratación.

**Pregunta 5:**

**Tabla 15** *Tiempo de duración del proceso de selección*

<b>TIEMPO</b>	<b>CONTEO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Una semana o menos	62	64.58%
Dos a tres semanas	20	20.83%
Un mes	8	8.33%
Dos meses	2	2.08%
Tres meses	2	2.08%
No responde	2	2.08%
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 9** *Tiempo de duración del proceso de selección*



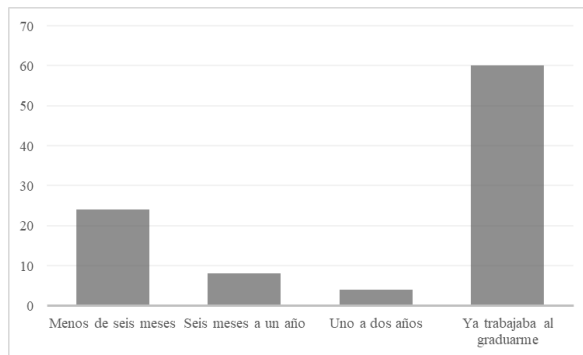
El 64.58% de los profesionales encuestados mencionan que su proceso de selección para su último trabajo duró una semana o menos, dando a entender la demanda de personal que el sector de la arquitectura presenta en El Salvador. Como segundo dato con mayor frecuencia tenemos el 20.83% de profesionales que mencionaron haber atravesado un proceso de contratación que va de dos a tres semanas, totalizando un 85.41% de inserciones laborales cuyo proceso dura menos de un mes.

**Pregunta 6:**

**Tabla 16** *Tiempo transcurrido para obtener empleo en el área de arquitectura*

<b>TIEMPO</b>	<b>CONTEO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Menos de seis meses	24	25.00%
Seis meses a un año	8	8.33%
Uno a dos años	4	4.17%
Ya trabajaba al graduarme	60	62.50%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 10** *Tiempo transcurrido para obtener empleo en el área de arquitectura*



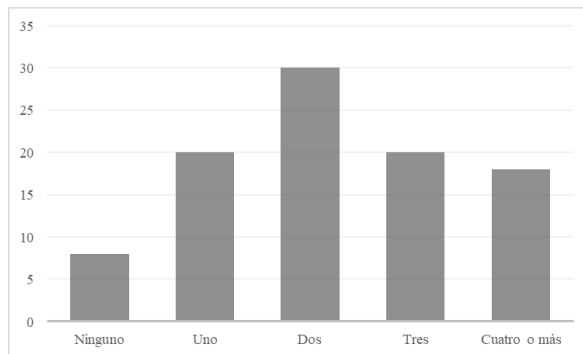
El 62.50% de la muestra respondió que ya se encontraba laborando en áreas afines a la arquitectura en el momento de su graduación. Este indicador sugiere una fuerte vinculación entre el sector laboral y el ámbito formativo, o bien, una tendencia de los estudiantes a buscar experiencia profesional de manera simultánea a su formación. Para el sector profesional que no trabajaba previamente, el 25.00% logró ubicarse laboralmente en un periodo menor a seis meses, indicando que el 87.50% de la muestra total alcanza la inserción laboral en menos de un semestre tras el egreso.

**Pregunta 7:**

**Tabla 17** Cantidad de empleos a los que aplicó previo a su trabajo actual

CANTIDAD	CONTEO	PORCENTAJE
Ninguno	8	8.33%
Uno	20	20.83%
Dos	30	31.25%
Tres	20	20.83%
Cuatro o más	18	18.75%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 11** Cantidad de empleos a los que aplicó previo a su trabajo actual



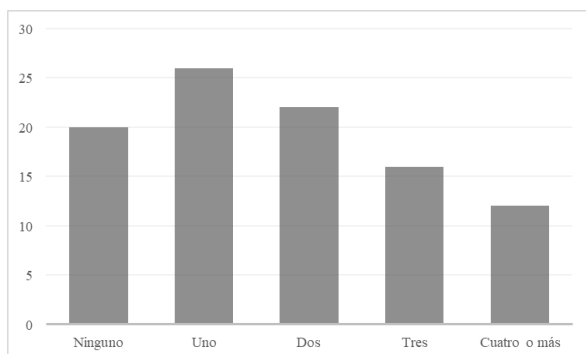
El 31.25% de los encuestados menciona haber aplicado a dos empleos antes de obtener su puesto actual, por otra parte, existen dos categorías con un porcentaje de 20.83%, siendo los profesionales que aplicaron a un empleo y tres empleos previos al puesto de trabajo que ocupan en el momento de la recolección. Po otra parte, solo un 8.33% de los encuestados mencionaron no haber aplicado a ningún trabajo previo a la adjudicación de su empleo actual, este dato resulta relevante ya que por un lado, se tiene un mercado laboral dinámico en que las contrataciones se dan en periodos cortos, pero también, en un porcentaje muy bajo los procesos de selección se dan en la primera opción laboral del profesional.

**Pregunta 8:**

**Tabla 18** Cantidad de empleadores que establecieron contactos antes de iniciar adquirir su trabajo actual

CANTIDAD	CONTEO	PORCENTAJE
Ninguno	20	20.83%
Uno	26	27.08%
Dos	22	22.92%
Tres	16	16.67%
Cuatro o más	12	12.50%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 12** Cantidad de empleadores que establecieron contactos antes de iniciar adquirir su trabajo actual



El 27.08% de los profesionales opinó que un empleador estableció contacto con ellos antes de iniciar su labor actual, siendo esta la opinión con mayor frecuencia. Por otra parte, un 20.83% de los encuestados mencionan haber enviado su currículum a otras empresas y no haber obtenido respuestas.

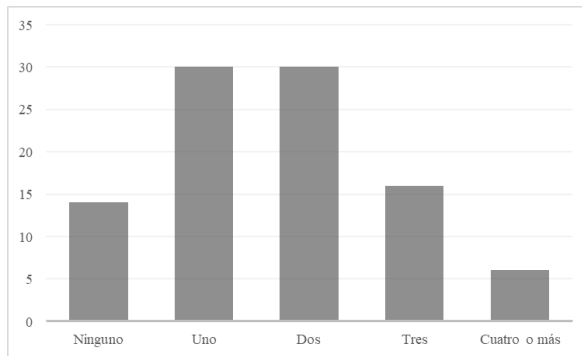
Es importante destacar que un 52.09% de los encuestados mencionaron haber tenido contacto con dos o más empleadores, mostrando un escenario en el cual existen diferentes opciones laborales, pero muy demandados.

**Pregunta 9:**

**Tabla 19 Empleos previos**

CANTIDAD	CONTEO	PORCENTAJE
Ninguno	14	14.58%
Uno	30	31.25%
Dos	30	31.25%
Tres	16	16.67%
Cuatro o más	6	6.25%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 13 Empleos previos**



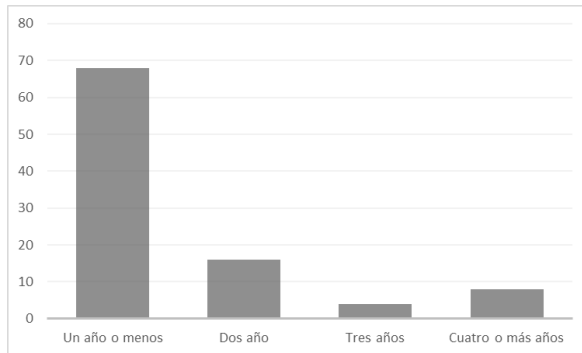
Los resultados de la encuesta muestran que un 62.50% de los profesionales manifiestan haber tenido uno o dos empleos previos a su puesto actual. Mientras que un 14.58% menciona que su empleo actual es en realidad, su primer empleo. Por otra parte, un 22.92% menciona haber tenido tres o más empleos, lo cual llama la atención, indicando que la eficaz inserción laboral en el área de la arquitectura no asegura las condiciones necesarias para la estabilidad laboral del profesional.

**Pregunta 10:**

**Tabla 20** *Antigüedad en el cargo*

<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>CONTEO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Un año o menos	68	70.83%
Dos años	16	16.67%
Tres años	4	4.17%
Cuatro o más años	8	8.33%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 14** *Antigüedad en el cargo*



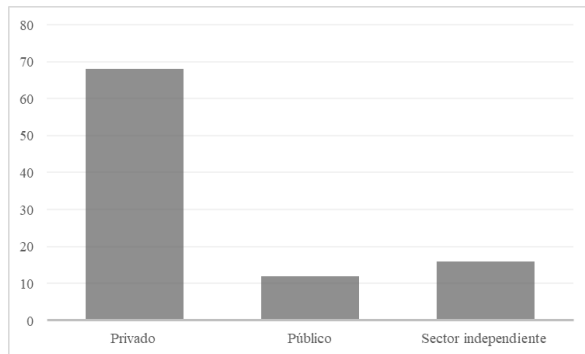
El 70.83% de los encuestados manifiestan una antigüedad menor a un año en el puesto de trabajo que ocupan. Po otra parte, el 12.50% de los profesionales encuestados mencionan poseer una antigüedad de tres años o más dentro de la empresa para la que laboran, este resultado puede ser un indicador de la constante rotación de personal en las empresas o de posibles puestos de trabajo que no satisfacen las aspiraciones de satisfacción profesional de los arquitectos.

**Pregunta 11:**

**Tabla 21** Sector empresarial de la empresa

SECTOR EMPRESARIAL	CONTEO	PORCENTAJE
Privado	68	70.83%
Público	12	12.50%
Sector independiente	16	16.67%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 15** Sector empresarial de la empresa



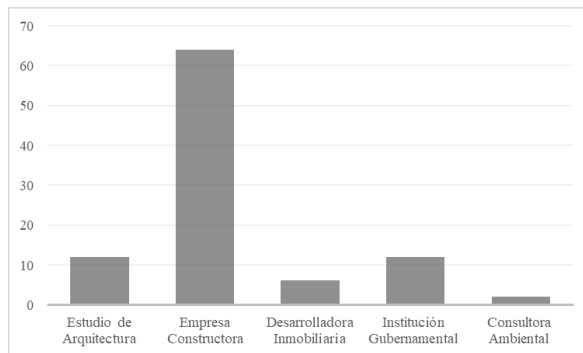
El 70.83% de la muestra desempeña sus funciones en el sector privado, el cual se perfila como el principal empleador para el perfil profesional de los arquitectos, mientras que el sector independiente representa el 16.67%. La sumatoria de ambos campos equivale al 87.50%, lo que indica que casi nueve de cada diez participantes ejercen su profesión alejados del ámbito gubernamental o institucional.

**Pregunta 12:**

**Tabla 22** *Clasificación de la empresa*

<b>CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA</b>	<b>CONTEO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Estudio de Arquitectura	12	12.50 %
Empresa Constructora	64	66.67 %
Desarrolladora Inmobiliaria	6	6.25 %
Institución Gubernamental	12	12.50 %
Consultora Ambiental	2	2.08 %
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 16** *Clasificación de la empresa*



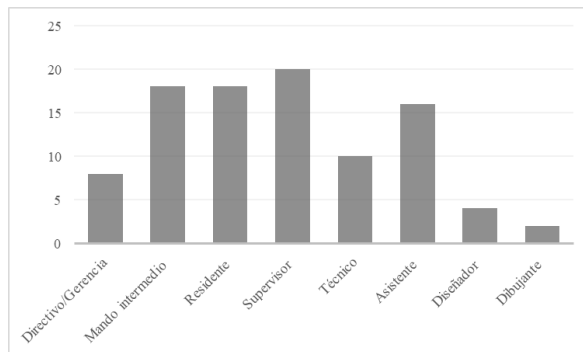
El 66.67% de los participantes labora en una empresa constructora, mientras que los estudios de arquitectura representan el 12.50%. La sumatoria de estos dos campos equivale al 79.17%, lo que indica la relevancia del sector constructivo por encima de otras áreas de trabajo de la carrera de arquitectura. Esta concentración evidencia que la demanda laboral está fuertemente orientada a la ejecución de proyectos y la consultoría técnica, una de las principales áreas disciplinarias de la formación universitaria en la FMOcc.

**Pregunta 13:**

**Tabla 23** Nivel organizativo del profesional que labora

NIVEL ORGANIZATIVO	CONTEO	PORCENTAJE
Administrativo: Directivo/Gerencia	8	8.33%
Administrativo: Mando intermedio	18	18.75%
Residente	18	18.75%
Supervisor	20	20.83%
Técnico	10	10.42%
Asistente	16	16.67%
Diseñador	4	4.17%
Dibujante	2	2.08%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 17** Nivel organizativo del profesional que labora



El 20.83% de la población encuestada se desempeña como supervisor en proyectos de construcción, mientras que los roles de mando intermedio y residente de obra representan, cada uno, el 18.75%. La sumatoria de estos tres niveles jerárquicos equivale al 58.33%, lo que indica que más de la mitad de los participantes ocupa puestos de trabajo sobre los que recaen responsabilidades operativas y toma de decisiones en la ejecución de proyectos.

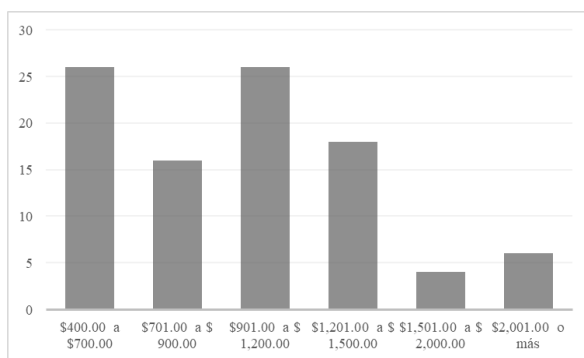
Por otra parte, esta distribución se complementa con un 16.67% en funciones de asistente y un 10.42% en el nivel técnico, sumando un 27.09%, lo que demuestra que la estructura de la muestra está ligada hacia la gestión de campo y la operatividad, en contraste con roles de apoyo gráfico como diseñador (4.17%) o dibujante (2.08%).

**Pregunta 14:**

**Tabla 24** Rango de ingresos de los encuestados

RANGO DE INGRESOS	CONTEO	PORCENTAJE
\$400.00 a \$700.00	26	27.08%
\$701.00 a \$ 900.00	16	16.67%
\$901.00 a \$ 1,200.00	26	27.08%
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	18	18.75%
\$1,501.00 a \$ 2,000.00	4	4.17%
\$2,001.00 o más	6	6.25%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 18** Rango de ingresos de los encuestados



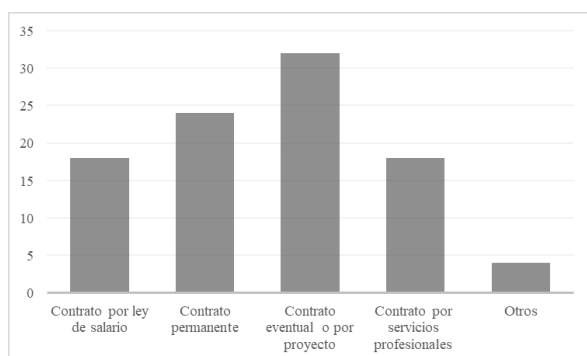
El 27.08% de la muestra percibe ingresos en el rango de \$400.00 a \$700.00, mientras que otro 27.08% se sitúa en el intervalo de \$901.00 a \$1,200.00. La sumatoria de estos dos rangos, junto con el rango de \$701.00 a \$900.00 que establece un porcentaje de 16.67%, equivale al 70.83% de la población, indicando que casi dos tercios de los profesionales encuestados poseen una remuneración mensual que no supera los \$1,200.00. Esta distribución salarial muestra un límite de ingresos considerable para la mayoría de los sujetos encuestados, dado que solo un 29.17% de la muestra logra acceder a ingresos superiores a los \$1,200.00 y solo el 10.42% supera los \$1,500.00.

**Pregunta 15:**

**Tabla 25** Régimen de contratación de los encuestados

RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Contrato por ley de salario	18	18.75%
Contrato permanente	24	25.00%
Contrato eventual o por proyecto	32	33.33%
Contrato por servicios profesionales	18	18.75%
Otros	4	4.17%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 19** Régimen de contratación de los encuestados



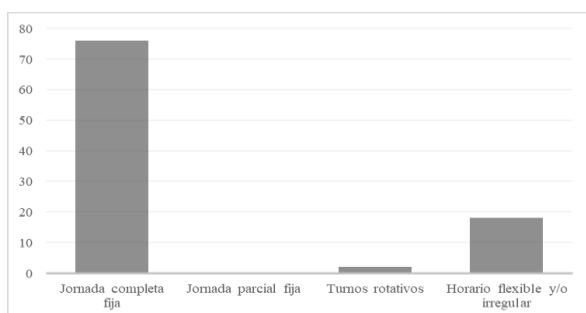
El 33.33% de la muestra se encuentra bajo un contrato eventual o por proyecto, mientras que el 18.75% se encuentra bajo contrato por servicios profesionales, sumando un 52.08% de los sujetos encuestados. Por otra parte, los contratos permanentes y Ley de salarios representan un 43.75%. Estos porcentajes indican que la estabilidad bajo ley de salario o contratos permanentes no es la modalidad predominante, es decir, se identifica un mercado de trabajo donde la contratación está ligada a la duración de los proyectos técnicos u obras específicas del sector de la arquitectura.

**Pregunta 16:**

**Tabla 26** Horario laboral de los encuestados

JORNADA	CONTEO	PORCENTAJE
Jornada completa fija	76	79.17%
Jornada parcial fija	0	0.00%
Turnos rotativos	2	2.08%
Horario flexible y/o irregular	18	18.75%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 20** Horario laboral de los encuestados



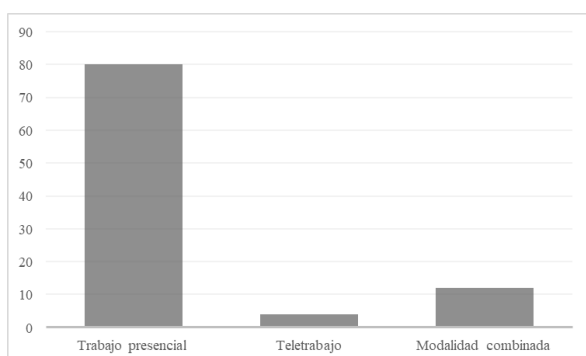
El 79.17% de los participantes cumple con una jornada completa fija, mientras que el 18.75% se desempeña bajo un horario flexible y/o irregular. La sumatoria de estos dos campos equivale al 97.92%, lo que indica que casi la totalidad de la muestra está sujeta a compromisos de tiempo completo, ya sea bajo una estructura tradicional o adaptada a las necesidades de cada proyecto de arquitectura o construcción. Esta distribución evidencia que el trabajo de tiempo parcial es inexistente en este mercado laboral, mientras que los turnos rotativos en raras ocasiones se logran identificar.

**Pregunta 17:**

**Tabla 27** Modalidad laboral de los encuestados

MODALIDAD	CONTEO	PORCENTAJE
Trabajo presencial	80	83.33%
Teletrabajo	4	4.17%
Modalidad combinada	12	12.50%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 21** Modalidad laboral de los encuestados



El 83.33% de la muestra desarrolla su actividad bajo la modalidad de trabajo presencial, mientras que la modalidad combinada (presencial y teletrabajo) representa el 12.50%. La sumatoria de estos dos campos equivale al 95.83%, lo que indica que casi la totalidad de los participantes requiere desplazarse físicamente a un puesto de trabajo o sitio de obra para cumplir sus funciones.

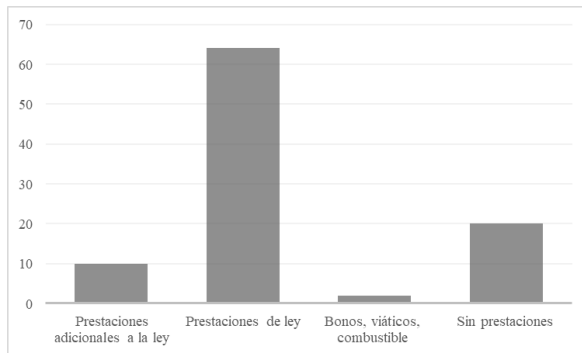
Por otra parte, el teletrabajo tiene una participación del 4.17%, lo cual indica que, aunque en menor medida el teletrabajo ya es una realidad en el país.

**Pregunta 18:**

**Tabla 28** *Prestaciones laborales*

<b>PRESTACIONES</b>	<b>CONTEO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Prestaciones adicionales a la ley	10	10.42%
Prestaciones de ley	64	66.67%
Bonos, viáticos, combustible	2	2.08%
Sin prestaciones	20	20.83%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 22** *Prestaciones laborales*



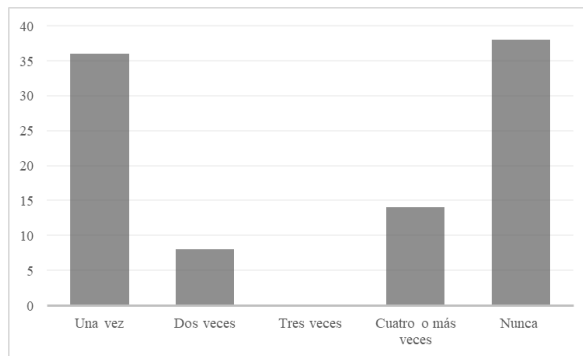
El 66.67% de los profesionales encuestados en el campo de la arquitectura mencionan que en sus empresas cuentan con las prestaciones de ley. Este dato resulta interesante si se considera que el 43.75% de los encuestados trabajan por contrato permanente y un 33.33% trabajan por proyectos o por contratos eventuales, lo cual permite identificar un alto grado de respeto por la normativa laboral de El Salvador.

**Pregunta 19:**

**Tabla 29** Capacitaciones profesionales afines al área de trabajo

FRECUENCIA DE CAPACITACIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Una vez	36	37.50%
Dos veces	8	8.33%
Tres veces	0	0.00%
Cuatro o más veces	14	14.58%
Nunca	38	39.58%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 23** Capacitaciones profesionales afines al área de trabajo



El 39.58% de los participantes manifiesta nunca haber recibido apoyo para capacitaciones profesionales, mientras que el 37.50% reporta haber recibido formación en una sola ocasión. La sumatoria de estos dos campos equivale al 77.08%, lo que indica que más de tres cuartas partes de los participantes en la encuesta poseen un acercamiento nulo o mínimo a programas de formación técnica por parte de sus empleadores.

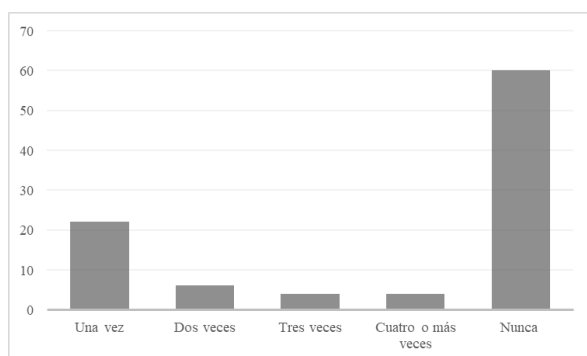
Por otra parte, solo un 14.58% ha tenido acceso a una formación recurrente de cuatro o más veces al año, evidenciando que la inversión en el desarrollo del personal no es una práctica generalizada en la industria de la arquitectura y la construcción.

**Pregunta 20:**

**Tabla 30** Promoción laboral o aumento salarial

PROMOCIÓN LABORAL	CONTEO	PORCENTAJE
Una vez	22	22.92%
Dos veces	6	6.25%
Tres veces	4	4.17%
Cuatro o más veces	4	4.17%
Nunca	60	62.50%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 24** Promoción laboral o aumento salarial



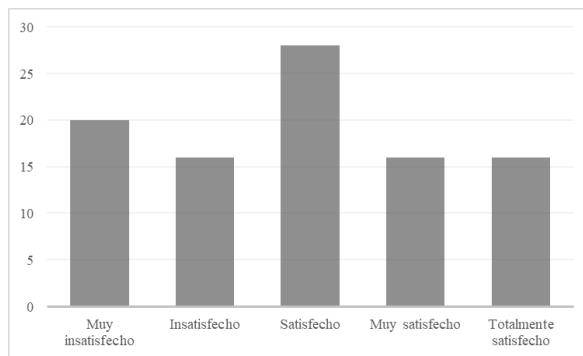
El 62.50% de los participantes manifiesta que nunca ha sido objeto de una promoción o aumento salarial, mientras que el 22.92% reporta haberlo experimentado en una ocasión. La sumatoria de estos dos campos equivale al 85.42%, lo que indica que la gran mayoría de la muestra nula o baja movilidad salarial. En vista de ello, surge la necesidad de profundizar en los resultados para determinar si esta baja movilidad salarial depende de periodos cortos en que los profesionales se han desempeñado en sus puestos de trabajo o es una dinámica propia del sector de la arquitectura.

**Pregunta 21:**

**Tabla 31** Satisfacción con las actividades desempeñadas

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	20	20.83%
Insatisfecho	16	16.67%
Satisfecho	28	29.17%
Muy satisfecho	16	16.67%
Totalmente satisfecho	16	16.67%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 25** Satisfacción con las actividades desempeñadas



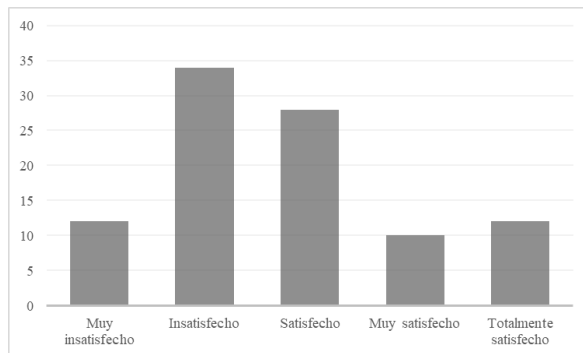
El 29.17% de la muestra manifiesta estar satisfecho con sus actividades, mientras que el 20.83% se declara muy insatisfecho. Al realizar la sumatoria de los niveles de aceptación (satisfecho, muy satisfecho y totalmente satisfecho), se obtiene un 62.51%, lo que indica que un amplio porcentaje de los profesionales encuestados encuentran complacencia en las tareas técnicas que ejecutan. No obstante, existe un porcentaje relevante del 37.50% que se sitúa entre la insatisfacción y la insatisfacción absoluta, evidenciando que una parte significativa de la población laboral en estudio no se encuentra desarrollando un ejercicio práctico de las funciones para las que se ha preparado.

**Pregunta 22:**

**Tabla 32** Satisfacción entre las actividades desempeñadas e ingresos percibidos

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	12	12.50%
Insatisfecho	34	35.42%
Satisfecho	28	29.17%
Muy satisfecho	10	10.42%
Totalmente satisfecho	12	12.50%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 26** Satisfacción entre las actividades desempeñadas e ingresos percibidos



El 35.42% de los participantes se siente insatisfechos con la relación entre su esfuerzo laboral y su salario, mientras que el 29.17% manifiesta estar satisfecho. Al realizar la sumatoria de los niveles de insatisfacción (insatisfecho y muy insatisfecho), se obtiene un 47.92%, lo que indica que casi la mitad de la muestra percibe una desproporción entre las responsabilidades asumidas y el beneficio económico recibido.

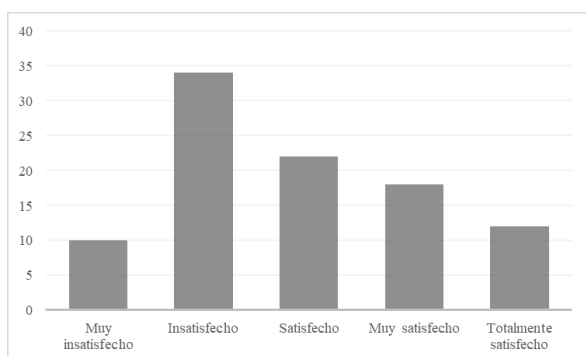
Por otra parte, el grupo que presenta una conformidad plena (muy satisfecho y totalmente satisfecho) apenas alcanza el 22.92%, evidenciando que la compensación económica es uno de los puntos más débiles en la percepción de calidad laboral de los profesionales encuestados.

**Pregunta 23:**

**Tabla 33** Satisfecho entre el tiempo destinado a obligaciones laborales e ingresos percibidos

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	10	10.42%
Insatisfecho	34	35.42%
Satisfecho	22	22.92%
Muy satisfecho	18	18.75%
Totalmente satisfecho	12	12.50%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 27** Satisfecho entre el tiempo destinado a obligaciones laborales e ingresos percibidos



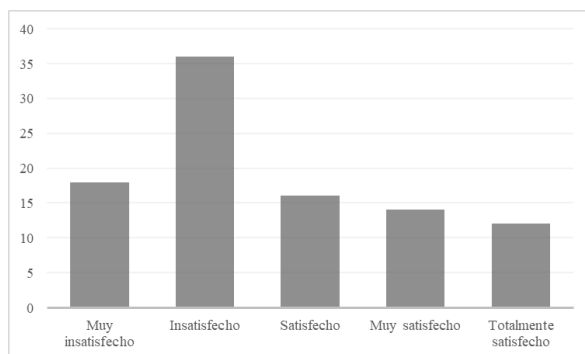
El 35.42% de los participantes se siente insatisfechos con la relación entre el tiempo destinado a sus obligaciones y los ingresos percibidos a cambio de las mismas, mientras que el 22.92% manifiesta estar satisfecho. Al realizar la sumatoria de los niveles de insatisfacción (insatisfecho y muy insatisfecho) se obtiene un 45.84%, mientras que un 31.25% se ubica en los rangos de alta satisfacción (muy y totalmente satisfecho), evidenciando una brecha de opinión marcada entre quienes logran un equilibrio rentable y quienes perciben que no existe un equilibrio adecuado entre el tiempo que destina a sus obligaciones laborales y los ingresos que estas le brindan.

**Pregunta 24:**

**Tabla 34** Satisfacción entre el tiempo libre del cual le permite disfrutar el empleo

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	18	18.75%
Insatisfecho	36	37.50%
Satisfecho	16	16.67%
Muy satisfecho	14	14.58%
Totalmente satisfecho	12	12.50%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 28** Satisfacción entre el tiempo libre del cual le permite disfrutar el empleo



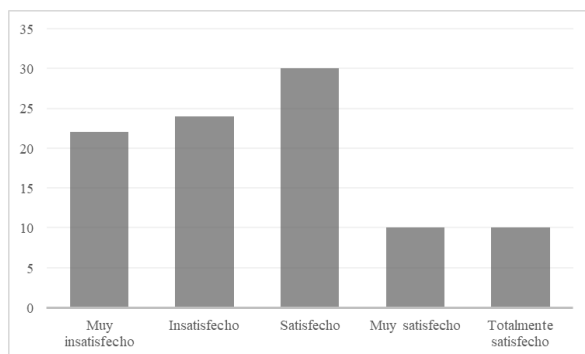
El 37.50% de los participantes se siente insatisfecho con el tiempo libre que le permite su empleo, mientras que el 18.75% se declara muy insatisfecho. Al realizar la sumatoria de los niveles de insatisfacción, se obtiene un 56.25%, lo que indica que más de la mitad de los profesionales percibe una carencia de equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. En contraste, los niveles de satisfacción total (muy satisfecho y totalmente satisfecho) suman apenas un 27.08%, confirmando que la gestión del tiempo en el trabajo es un tema a cuestionar por parte de los profesionales de la arquitectura.

**Pregunta 25:**

**Tabla 35** Satisfacción respecto la estabilidad laboral y prestaciones brindadas

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	22	22.92%
Insatisfecho	24	25.00%
Satisfecho	30	31.25%
Muy satisfecho	10	10.42%
Totalmente satisfecho	10	10.42%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 29** Satisfacción respecto la estabilidad laboral



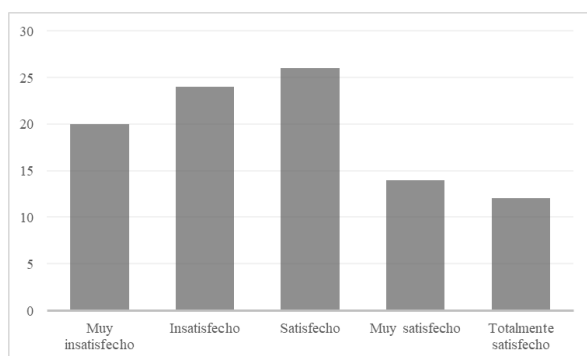
El 31.25% de los participantes se siente satisfecho con su estabilidad y prestaciones, mientras que el 25.00% manifiesta estar insatisfecho. La sumatoria de los niveles de insatisfacción (insatisfecho y muy insatisfecho) genera un 47.92%, lo que indica que casi la mitad de la muestra percibe una falta de garantías laborales a largo plazo o beneficios no acordes a su puesto de trabajo. Por el contrario, la sumatoria de satisfacción (muy y totalmente satisfecho) apenas alcanza un 20.84%, evidenciando que las prestaciones y la permanencia laboral son campos que experimentan debilidad para la mayoría de los profesionales en la arquitectura.

**Pregunta 27:**

**Tabla 36** *Satisfacción con el crecimiento profesional*

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	20	20.83%
Insatisfecho	24	25.00%
Satisfecho	26	27.08%
Muy satisfecho	14	14.58%
Totalmente satisfecho	12	12.50%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 30** *Satisfacción con el crecimiento profesional*



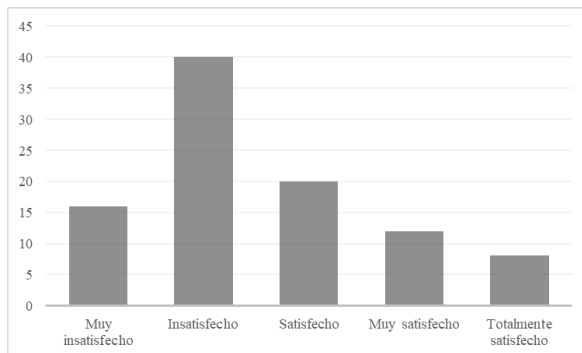
El 27.08% de los participantes se encuentra satisfecho con su crecimiento profesional, mientras que el 25.00% se manifiesta insatisfecho, siendo las dos categorías con mayor percepción por parte de los encuestados. Los niveles de insatisfacción (insatisfecho y muy insatisfecho) establecen un 45.83% de las opiniones, mientras que, los niveles de alta satisfacción (muy y totalmente satisfecho) suman un 27.08%, lo cual evidencia una percepción baja respecto al crecimiento profesional en la empresa o institución, indicando que probablemente estos puestos de trabajo son temporales y el profesional deberá buscar otras alternativas más adecuadas a sus intereses.

**Pregunta 27:**

**Tabla 37** Satisfacción con las expectativas de crecimiento económico

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	16	16.67%
Insatisfecho	40	41.67%
Satisfecho	20	20.83%
Muy satisfecho	12	12.50%
Totalmente satisfecho	8	8.33%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 31** Satisfacción con las expectativas de crecimiento económico



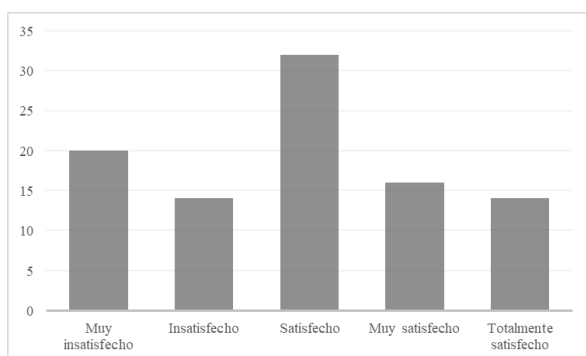
El 41.67% de los participantes manifiesta estar insatisfecho con sus expectativas de crecimiento económico a futuro, mientras que el 16.67% se declara muy insatisfecho. Al realizar la sumatoria de ambos niveles de descontento, se obtiene un 58.34%, lo que indica que casi seis de cada diez profesionales perciben que su empleador actual no les ofrece posibilidad de mejora salarial o económica a largo plazo. Estos datos refuerzan la percepción de los profesionales respecto a la negatividad en relación con las limitadas aspiraciones de crecimiento profesional en las instituciones o empresas en que laboran.

**Pregunta 28:**

**Tabla 38** Satisfacción con las relaciones interpersonales en el trabajo

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	20	20.83%
Insatisfecho	14	14.58%
Satisfecho	32	33.33%
Muy satisfecho	16	16.67%
Totalmente satisfecho	14	14.58%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 32** Satisfacción con las relaciones interpersonales en el trabajo



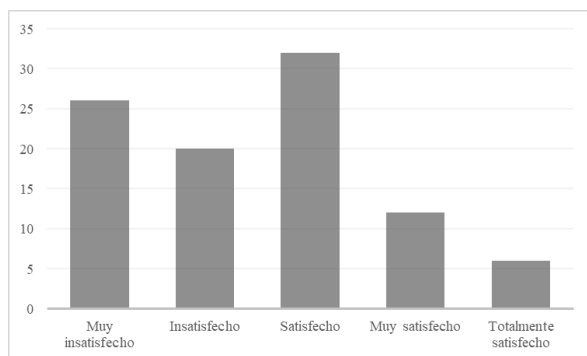
El 33.33% de la muestra manifiesta estar satisfecho con las relaciones interpersonales en su empleo, mientras que el 20.83% se declara muy insatisfecho. Al realizar la sumatoria de los niveles de satisfacción (satisfecho, muy satisfecho y totalmente satisfecho) se obtiene un 64.58%, lo que indica que casi dos tercios de los profesionales valoran de manera positiva el ambiente laboral y la interacción con sus colegas. No obstante, persiste un 35.41% de insatisfacción acumulada, lo que sugiere que en una parte significativa de los entornos laborales existen conflictos o dinámicas de comunicación negativas. Es importante considerar que existe un alto nivel de satisfacción con las relaciones personales que se desarrollan en los empleos, a pesar de que esto contradice la percepción relacionada con las posibilidades de crecimiento profesional y económico de la institución o empresa.

**Pregunta 29:**

**Tabla 39** Satisfacción con la relación entre la formación universitaria y empleo actual

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	26	27.08%
Insatisfecho	20	20.83%
Satisfecho	32	33.33%
Muy satisfecho	12	12.50%
Totalmente satisfecho	6	6.25%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Ilustración 33** Satisfacción con la relación entre la formación universitaria y empleo actual



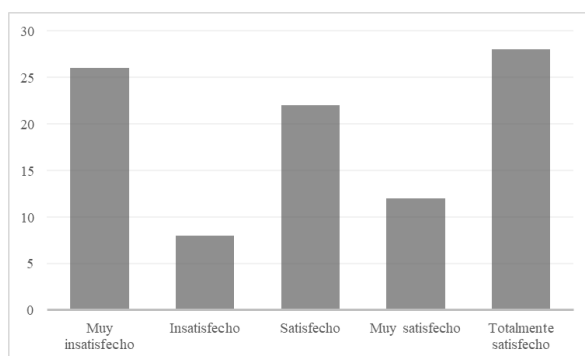
Las categorías con mayor percepción dentro de este ítem, manifiestan que el 33.33% de los participantes manifiesta estar satisfecho con la relación entre su formación y su empleo, mientras que el 27.08% se declara muy insatisfecho. Al realizar la sumatoria de los niveles de satisfacción (insatisfecho y muy insatisfecho), se obtiene un 47.91%, lo que indica que casi la mitad de los profesionales encuestados percibe una desconexión entre los conocimientos adquiridos en la universidad y las exigencias de su puesto de trabajo. Por el contrario, la alta satisfacción (muy satisfecho y totalmente satisfecho) solo alcanza un 18.75%. Estos datos generan un punto de análisis importante sobre el qué hacer de la académica en la actualidad, a la luz de la implementación de nuevos planes de estudio que datan del año 2025, como una oportunidad de actualizar y ligar la teoría con la práctica.

**Pregunta 30:**

**Tabla 40** *Satisfacción con la carrera de Arquitectura*

NIVEL DE SATISFACCIÓN	CONTEO	PORCENTAJE
Muy insatisfecho	26	27.08%
Insatisfecho	8	8.33%
Satisfecho	22	22.92%
Muy satisfecho	12	12.50%
Totalmente satisfecho	28	29.17%
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>72.92%</b>

**Ilustración 34** *Satisfacción con la carrera de Arquitectura*

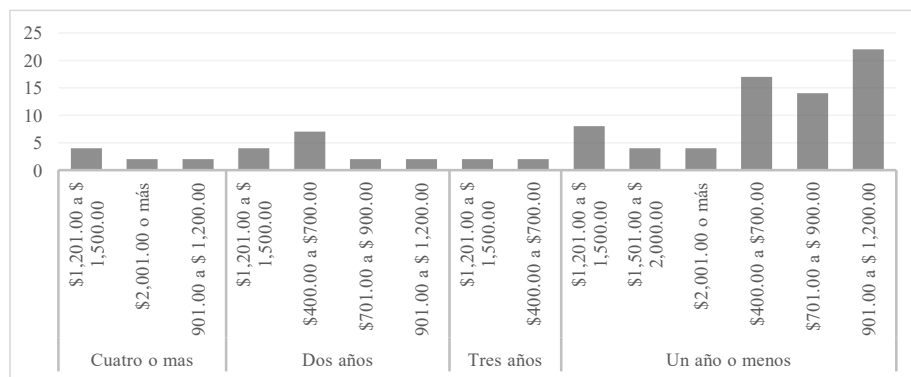


El 29.17% de los encuestados se encuentra totalmente satisfecho con su carrera, constituyendo el grupo con mayor porcentaje. Sin embargo, el 27.08% se declara muy insatisfecho, lo que revela una brecha reducida en la percepción sobre la carrera de arquitectura. Al agrupar los niveles de satisfacción (satisfecho, muy satisfecho y totalmente satisfecho), se alcanza un 64.59% de aceptación, indicando que, a pesar de las dificultades del entorno, la mayoría de los profesionales mantiene una valoración positiva de su elección profesional. No obstante, el bloque de insatisfacción equivale a un 35.41%, del cual un 27.08% dice estar muy insatisfecho. Al igual que la satisfacción respecto a la formación académica recibida, la satisfacción hacia la elección profesional debe profundizar en las razones por las cuales existe un porcentaje considerable que mantiene una percepción negativa en dicho campo.

**Tabla 41** Relación entre años de antigüedad en el cargo y nivel de ingresos

RAGO SALARIAL	CONTEO
<b>Cuatro o más años</b>	<b>8</b>
\$2,001.00 o más	2
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	4
\$901.00 a \$ 1,200.00	2
<b>Dos años</b>	<b>15</b>
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	4
\$901.00 a \$ 1,200.00	2
\$701.00 a \$ 900.00	2
\$400.00 a \$700.00	7
<b>Tres años</b>	<b>4</b>
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	2
\$400.00 a \$700.00	2
<b>Un año o menos</b>	<b>69</b>
\$2,001.00 o más	4
\$1,501.00 a \$ 2,000.00	4
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	8
\$901.00 a \$ 1,200.00	22
\$701.00 a \$ 900.00	14
\$400.00 a \$700.00	17
<b>Total general</b>	<b>96</b>

**Ilustración 35** Relación entre años de antigüedad en el cargo y nivel de ingresos



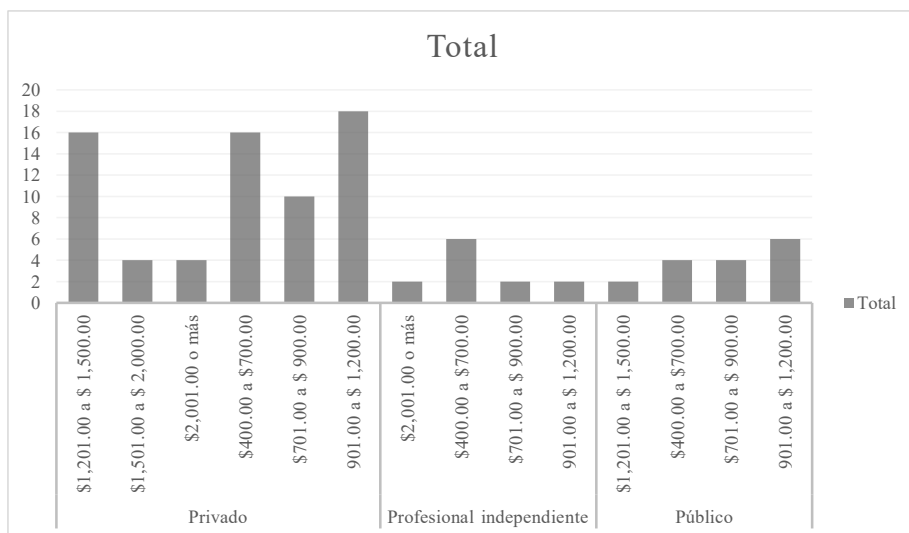
De acuerdo con la Tabla de rangos salariales según antigüedad en la empresa, 27.08% de los encuestados perciben un salario dentro del rango de \$901.00 a \$1,200.00, 27.08%

perciben un salario dentro del rango \$400.00 a \$700.00 y el 16.66% perciben un salario en el rango de \$1,201.00 a \$ 1,500.00, siendo las tres categorías más indicadas. Es importante destacar que la mayor concentración de estas tres categorías se da en profesionales que tienen un año o menos laborando en sus empresas. Por otra parte, solo el 6.25% devenga un salario mayor a \$2,000.00 llamando la atención que de este rango, también la mayor concentración se da en profesionales con un año o menos trabajando en su empresa.

**Tabla 42** *Relación entre años de sector empresarial de la empresa y nivel de ingresos*

<b>RAGO SALARIAL</b>	<b>CONTEO</b>
Privado	68
\$2,001.00 o más	4
\$1,501.00 a \$ 2,000.00	4
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	16
\$901.00 a \$ 1,200.00	18
\$701.00 a \$ 900.00	10
\$400.00 a \$700.00	16
Profesional independiente	12
\$2,001.00 o más	2
\$901.00 a \$ 1,200.00	2
\$701.00 a \$ 900.00	2
\$400.00 a \$700.00	6
Público	16
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	2
\$901.00 a \$ 1,200.00	6
\$701.00 a \$ 900.00	4
\$400.00 a \$700.00	4
<b>Total general</b>	<b>96</b>

**Ilustración 36** Relación entre sector empresarial de la empresa y nivel de ingresos



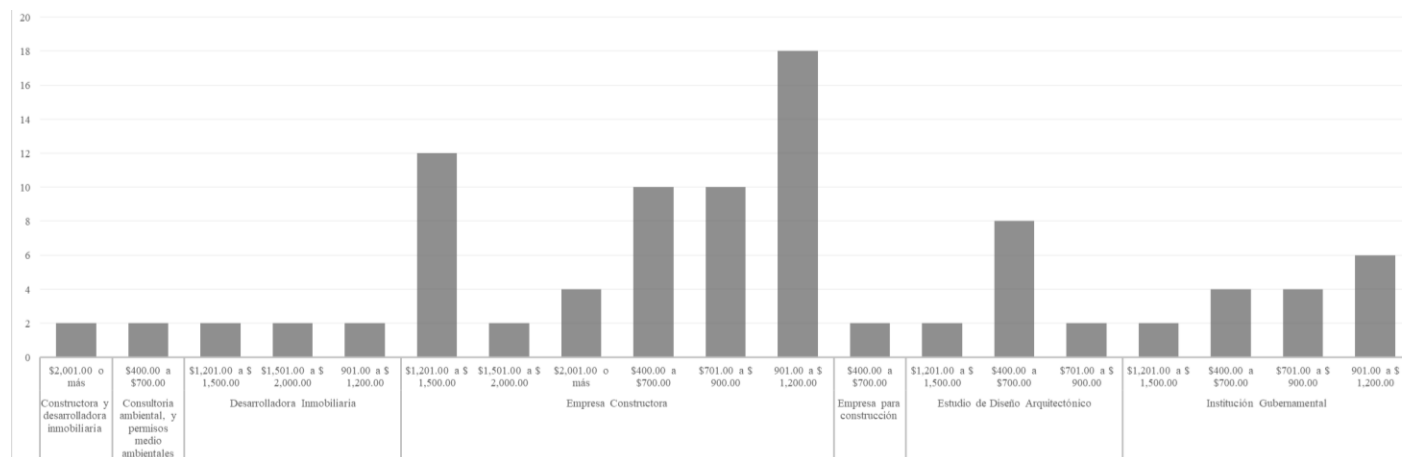
De acuerdo con la tabla de rangos salariales según sector empresarial, 35% de los profesionales que laboran en el sector privado devengan un salario mayor a los \$1,201.00, el 16.66% de los profesionales independientes perciben un salario mayor a los \$1,201.00 y en el sector público solo el 12.50% percibe un salario mayor a los \$1,201.00

Por otra parte, en el sector privado 38.24% de los profesionales reciben un salario igual o menor a \$900.00, mientras que en el sector independiente el 16.66% mantiene sus ingresos en el mismo rango, siendo el sector público el de mayor porcentaje de rangos salariales iguales o menores a \$900.00 con un 50.00%

**Tabla 43** *Relación entre años de clasificación de la empresa y nivel de ingresos*

<b>RANGO SALARIAL</b>	<b>CONTEO</b>
Constructora y desarrolladora inmobiliaria	2
\$2,001.00 o más	2
Consultoría ambiental	2
\$400.00 a \$700.00	2
Desarrolladora Inmobiliaria	6
\$1,501.00 a \$ 2,000.00	2
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	2
\$901.00 a \$ 1,200.00	2
Empresa Constructora	56
\$2,001.00 o más	4
\$1,501.00 a \$ 2,000.00	2
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	12
\$901.00 a \$ 1,200.00	18
\$701.00 a \$ 900.00	10
\$400.00 a \$700.00	10
Empresa para construcción	2
\$400.00 a \$700.00	2
Estudio de Diseño Arquitectónico	12
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	2
\$701.00 a \$ 900.00	2
\$400.00 a \$700.00	8
Institución Gubernamental	16
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	2
\$901.00 a \$ 1,200.00	6
\$701.00 a \$ 900.00	4
\$400.00 a \$700.00	4
<b>Total general</b>	<b>96</b>

**Ilustración 37** Relación entre años de clasificación de la empresa y nivel de ingresos

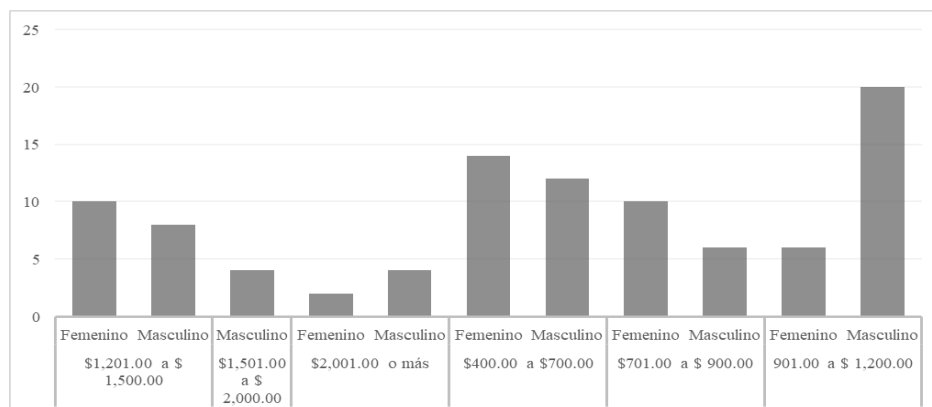


De acuerdo con la tabla de clasificación de la empresa y nivel de ingresos, los rubros relacionados a las empresas constructoras y desarrolladoras inmobiliarias ofrecen los mayores ingresos, es decir, ingresos por encima de los \$2,001.00 con un 4.17% e ingresos en un rango de \$1,501.00 a \$2,000.00 con 4.17%. Mientras que el rubro con mayor porcentaje de salarios entre los \$400.00 y los \$700.00 son el Estudio de Diseño Arquitectónico con un 50.00%

**Tabla 44** Relación entre género y nivel de ingresos

RANGO SALARIAL	CONTEO
\$2,001.00 o más	6
Femenino	2
Masculino	4
\$1,501.00 a \$ 2,000.00	4
Masculino	4
\$1,201.00 a \$ 1,500.00	18
Femenino	10
Masculino	8
\$901.00 a \$ 1,200.00	26
Femenino	6
Masculino	20
\$701.00 a \$ 900.00	16
Femenino	10
Masculino	6
\$400.00 a \$700.00	26
Femenino	14
Masculino	12
<b>Total general</b>	<b>96</b>

**Ilustración 38** Relación entre género y nivel de ingresos



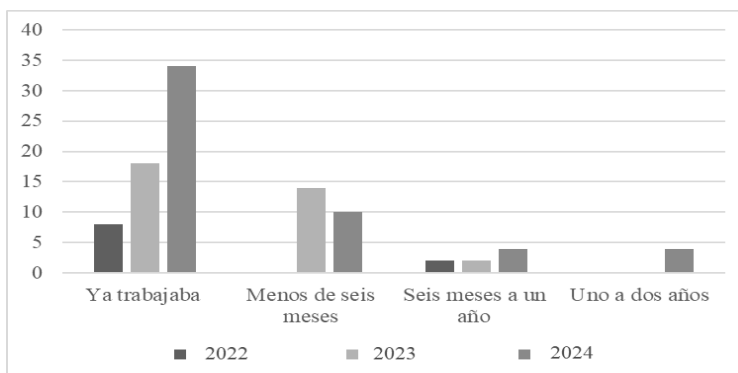
En la tabla que relaciona el género del encuestado y su nivel de ingresos, se observa que, el género femenino tiene mayor representatividad en los rangos salariales de \$1,201.00 a \$1,500.00 con un 55.55% y el rango de \$701.00 a \$ 900.00 con un 62.50%; y en el rango

salarial de \$400.00 a \$700.00 con un 53.84%. Por otra parte, el sector masculino obtiene una evidente mayor representatividad en el rango de \$901.00 a \$ 1,200.00 con un 76.92% y en el rango de \$2001.00 o más con un 66.67%; además de una total representatividad en el rango de \$1,501.00 a \$ 2,000.00 con el 100% de los participantes que indican su salario en este rango.

**Tabla 45** *Relación entre año de graduación y situación laboral inicial*

AÑOS LABORANDO	2022	2023	2024
Ya trabajaba	8	18	34
Menos de seis meses	0	14	10
Seis meses a un año	2	2	4
Uno a dos años	0	0	4
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>52</b>

**Ilustración 39** *Relación entre año de graduación y situación laboral inicial*

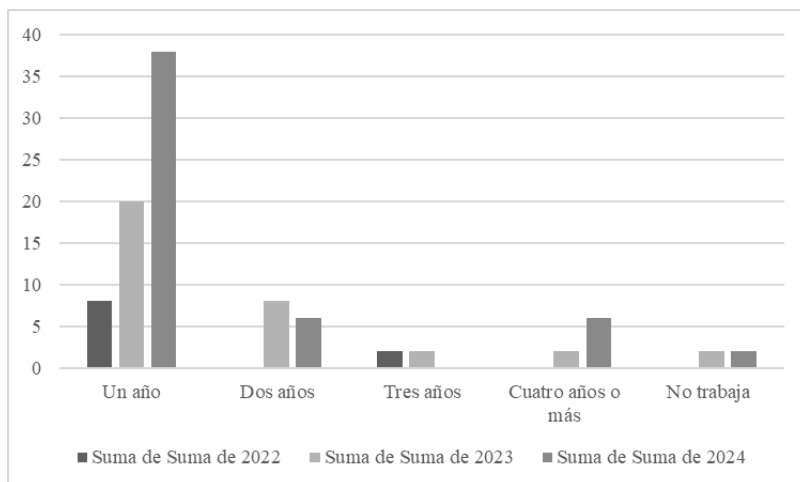


En relación con la situación laboral y el año de graduación de los profesionales encuestados, se puede observar que para la cohorte 2022, ocho de diez profesionales ya trabajaban en áreas ligadas a su carrera en el momento de su graduación, mientras que en la cohorte 2023, dieciocho profesionales de treinta y cuatro que fueron consultados, también poseían un puesto de trabajo afín a su formación, y para la cohorte 2025, treinta y cuatro de cincuenta y dos profesionales ya habían realizado un proceso exitoso de inserción laboral previo a su graduación. En resumen, sesenta profesionales de noventa y seis encuestados lograron insertarse laboralmente en el campo de la arquitectura, incluso antes de obtener el título. Especial atención merece la cohorte 2024, de la cual, solo dieciocho arquitectos de cincuenta y dos obtuvieron su primer empleo posterior a la obtención del título.

**Tabla 46** Relación entre año de graduación y antigüedad en el cargo

AÑOS LABORANDO	2022	2023	2024	TOTAL
Un año o menos	8	20	38	66
Dos años	0	8	6	14
Tres años	2	2	0	4
Cuatro años o más	0	2	6	8
No trabaja	0	2	2	4
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>52</b>	<b>96</b>

**Ilustración 40** Relación entre año de graduación y antigüedad en el cargo



Si se considera la relación establecida entre el año de graduación y la situación laboral inicial de los profesionales, sesenta encuestados al momento de la recolección de datos ya poseían al menos un año de haber realizado su transición entre la universidad y el mercado laboral. Este escenario es alentador en cuanto a inserción laboral, sin embargo, en materia de estabilidad laboral manifestada en la antigüedad en el puesto de trabajo el panorama es diferente, ya que, sesenta y seis profesionales encuestados manifestaron tener un año o menos ocupando su puesto de trabajo; mientras que catorce profesionales mencionan tener dos años en sus cargos, de los cuales, ocho se graduaron en el año 2023 y seis en el año 2024, pero ninguno pertenece a la cohorte 2022. En cuanto a los profesionales que tienen tres o más años de antigüedad en sus trabajos, dos pertenecen a la cohorte 2022, cuatro a la cohorte 2023 y seis a la cohorte 2024.

#### 4.1. Triangulación de resultados

El cuestionario de satisfacción profesional permite establecer puntos importantes sobre el proceso de inserción del profesional graduado de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente durante los primeros años desde la obtención de su grado académico, sobre su estabilidad laboral y la capacidad de mantener un empleo a lo largo de los años y la satisfacción laboral que los puestos de trabajo generan en los profesionales de la arquitectura.

##### 4.1.1. Análisis de la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022 a 2024

a) **Importancia de las redes de contactos en la inserción casi total:** la tasa de empleabilidad que el cuestionario muestra, alcanza el 95.83% de profesionales contratados. Si se considera que el 66.67% de los graduados obtuvo su empleo actual a través de las redes de contactos profesionales o los contactos familiares, se identifica que las relaciones interpersonales y recomendaciones directas tienen un peso importante en un proceso exitoso de inserción laboral para profesionales de la FMOcc.

b) **Rapidez de la contratación y procesos ágiles:** de acuerdo con los resultados de la encuesta, un 77.08% de los profesionales obtuvo su empleo en un periodo menor a tres semanas desde la entrega de su hoja de vida. Por otra parte, no se puede omitir que el 70.83% de los profesionales encuestados aplicaron a dos o más empleos antes de conseguir el trabajo que ostentaban en el momento de la recolección de datos. En ese sentido, es importante mencionar que a pesar de que el mercado laboral de la arquitectura posee procesos ágiles, esto no asegura la obtención de un empleo de manera inmediata al inicio de la búsqueda.

c) **Transición temprana de la academia al campo laboral:** la inserción laboral de los graduados muestra que el 62.50% de estos profesionales trabajaba al momento de obtener su título. Este parámetro muestra una transición temprana al mercado laboral, que involucra el interés del entonces estudiante de la FMOcc por abrirse campo en el mundo laboral y las empresas que se muestran flexibles a la contratación

de personal no graduado. Es importante considerar que este punto permite posibles exploraciones sobre las motivaciones del estudiante para insertarse laboralmente a temprana edad y las ventajas y desventajas que la empresa asume al contratar a un no profesional.

**d) Baja frecuencia de la evaluación técnica:** los resultados del cuestionario mencionan que solo el 18.75% de los procesos de selección de personal incluyeron una prueba de conocimientos técnicos para obtener la vacante ofertada, y solo el 16.67% de estos procesos incluyeron una prueba de aptitudes. 85.42% de los procesos incorporaron entrevistas como uno de los principales mecanismos de contratación. Estos datos se alinean con la importancia de los contactos profesionales y personales analizados anteriormente, descargando una gran responsabilidad en la figura de la persona que recomienda al profesional recién graduado para un puesto de trabajo.

**e) Predominio del sector privado en la contratación:** el mercado laboral para los arquitectos graduados de la FMOcc se encuentra dominado principalmente por el sector privado con un 70.83% de los profesionales encuestados laborando para dicho sector. Es importante considerar que solo el 12.50% de los encuestados laboran en el sector público, incluso por debajo del 16.67% de profesionales encuestados que trabajan como independientes. Estos datos sugieren que el sector privado tiene una oferta mayor en cantidad de plazas profesionales, procesos más ágiles o sistemas con menores restricciones que no impiden al profesional joven la aplicación para puestos bajo contratos permanentes o ley de salarios.

Por otra parte, los resultados de la encuesta revelan la necesidad de incorporar en la formación académica aspectos ligados al emprendimiento profesional, ya que este rubro es incluso mayor que el de contratación en el sector público. Si bien es cierto que el plan 2025 de la carrera de Arquitectura incorpora una materia llamada Fundamentos de Emprendimiento, es necesario que dichos criterios sean retomados en áreas disciplinarias como la tecnología de la construcción y las áreas de formación complementarias.

**f) El rubro de la construcción como principal campo de trabajo:** las empresas de construcción representan la principal clasificación de los rubros de inserción laboral con un 66.67% de los arquitectos graduados de la FMOcc que han sido encuestados. Por otra parte, el segundo rubro más votado corresponde a los Estudios de arquitectura con un 12.50%, es decir, oficinas en las cuales se formulan y evalúan proyectos tanto a nivel de diseño como ejecutivo. Estos datos deben hacer que los docentes y autoridades de la FMOcc tome en consideración las dinámicas del mercado laboral para preparar cada vez mejor a los arquitectos en el área de la Tecnología de la Construcción, pero a la vez, evalúe las razones por las cuales otros rubros no están siendo alcanzados por los profesionales graduados, a fin de reforzar estos campos con mayor orientación a la realidad laboral de la carrera.

#### **4.1.2. Análisis del nivel de empleabilidad de los graduados de Arquitectura en el periodo 2022 a 2024 de la FMOcc**

Aunque existe un alto porcentaje de inserción laboral, también existe un contraste con la antigüedad de los profesionales en sus puestos de trabajo. Un 95.83% de los profesionales encuestados se encuentran laborando actualmente, sin embargo, solo un 14.58% menciona que el trabajo actual es en realidad, su primer trabajo. A pesar de que, la muestra poblacional es relativamente joven (sólo el 56.25% es menor a 28 años), 70.83% de ellos menciona haber tenido dos o más empleos previos a ocupar su puesto de trabajo actual. En ese sentido, estos datos llevan a identificar los siguientes puntos sobre la empleabilidad de los profesionales encuestados:

**a) Distribución de los profesionales por puesto de trabajo:** un 27.08% de los encuestados se encontraban en el momento de la recolección de datos, laborando en cargos directivos, gerenciales o administrativos, mientras que un 39.58% se desempeñaban en campo como responsables de los procesos de construcción, ya sea en el cargo de residentes o supervisores.

Por otra parte, alrededor de dos terceras partes de la muestra poblacional tienen bajo su responsabilidad la toma de decisiones fundamentales en los proyectos que se ejecutan. Es decir, un 33.34% de la población encuestada desempeña funciones en

cargos subordinados a otros profesionales, ya sea bajo la figura de técnicos, asistentes, diseñadores o dibujantes.

**b) Alta rotación de personal:** una antigüedad laboral menor a un año está conformada por el 70.83% de la muestra. En ese sentido, este fenómeno sugiere que existen periodos cortos de los profesionales de la arquitectura en un puesto de trabajo, posiblemente determinados por la presencia de figuras de contratación como los contratos eventuales y los servicios profesionales no personales, además de los contratos permanentes que se renuevan cada año. Otro aspecto que podría determinar estas rotaciones estaría ligado a bajos techos salariales o insatisfacción del profesional respecto a su crecimiento en la institución o empresa.

**c) Bajo techo salarial:** el 43.75% de los encuestados mencionan que su salario se encuentra por debajo de los \$900.00 al mes, mientras que solo un 10.42% mencionan que su salario supera los \$1,500.00. Si se considera que un 77.08% de los profesionales graduados entre 2022 a 2024 desempeñan funciones que van desde control técnico hasta cargos directivos o gerenciales, se puede identificar que el alto grado de responsabilidad profesional del cargo y el poder en la toma de decisiones, no siempre se traduce en compensaciones económicas para el profesional que lo desempeña. Esto explica, un 45.84% de insatisfacción de los encuestados respecto a las actividades que desempeñan y los ingresos generados por estas.

**d) Carencia de prestaciones sociales:** los resultados del instrumento de investigación revelan que un 20.83% de los arquitectos encuestados carece prestaciones de ley y un 2.08% recibe compensaciones como viáticos, alimentación, combustible, etc. Si consideramos que dentro del 66.67% de profesionales que reciben prestaciones de ley, solo el 43.75% lo hacen bajo contrato permanente o ley de salario, el mercado laboral de la carrera de arquitectura representa en sus primeros años, un riesgo económico que vulnera no solo la estabilidad presente del profesional, sino también, sus aspiraciones a futuro por tener un retiro y una pensión digna.

e) **Falta de promoción y capacitación profesional:** los resultados de la encuesta revelan que el **62.50%** de los graduados nunca ha recibido una promoción o aumento salarial en su puesto de trabajo, y solo el 22.92% ha sido capacitado al menos una vez al momento de la recolección de datos. Estos resultados podrían estar ligado a ese 70.83% de profesionales que tienen menos de un año en su cargo, sugiriendo una falta de preocupación de las empresas o instituciones por mejorar las capacidades técnicas de los profesionales de cara a la realización de las funciones asignadas a corto y mediano plazo.

#### 4.1.3. Evaluación del nivel de satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc.

Para evaluar el nivel de satisfacción profesional se usaron las siguientes escalas:

- Alta insatisfacción: 0% - 30%
- Insatisfacción baja: 31% - 50%
- Satisfacción baja: 51% - 70%
- Alta satisfacción: 81% - 100%

De acuerdo con los resultados del instrumento de investigación, la tabla 45 muestra la percepción de satisfacción de los profesionales respecto a sus empleos:

**Tabla 47** Satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc: en el periodo 2022 a 2024

ASPECTO ANALIZADO	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN	PERCEPCIÓN
Satisfacción con las actividades desempeñadas	62.51 %	Satisfacción baja
Satisfacción respecto a las actividades desempeñadas e ingresos percibidos	52.09 %	Satisfacción baja
Satisfecho respecto a ingresos percibidos	54.17 %	Satisfacción baja
Satisfacción respecto al tiempo libre que permite el empleo	43.75 %	Insatisfacción baja
Satisfacción respecto a la estabilidad laboral y prestaciones	52.09 %	Satisfacción baja
Satisfacción respecto al crecimiento profesional	54.16 %	Satisfacción baja
Satisfacción respecto a las expectativas de crecimiento económico	41.66 %	Insatisfacción baja

Satisfacción respecto a las relaciones interpersonales en el trabajo	64.58 %	Satisfacción baja
Satisfacción respecto a la relación entre la formación universitaria	52.09 %	Satisfacción baja
Satisfacción respecto a la carrera de Arquitectura	64.59 %	Satisfacción baja
<b>Porcentaje acumulado</b>	<b>541.68%</b>	-
<b>Promedio de satisfacción</b>	<b>54.17%</b>	<b>Satisfacción baja</b>

El promedio de satisfacción laboral se ubica en un 54.17%, revelando una opinión poco favorable de los arquitectos graduados por la FMOcc respecto a sus trabajos en el momento de la recolección de datos. Los principales puntos en que se encuentra la insatisfacción profesional están relacionados al tiempo libre que los empleos permiten y las expectativas de crecimiento económico, lo cual sugiere que, si bien es cierto que el graduado logra insertarse en el mercado de una manera eficiente, las recompensas económicas no cumplen con sus aspiraciones iniciales.

Por otra parte, aunque existe una percepción orientada a la satisfacción profesional, solo tres puntos superan el 60%: Satisfacción con las actividades desempeñadas con un 62.51%, Satisfacción respecto a las relaciones interpersonales en el trabajo 64.58% y finalmente, Satisfacción respecto a la carrera de Arquitectura 64.59%. De esta última serie de porcentajes, podemos relacionar que a pesar de una aceptación general con su carrera, los arquitectos identifican aspectos críticos como las remuneraciones, el crecimiento profesional, el tiempo libre del cual se dispone y la estabilidad laboral.

#### 4.1.4. Análisis de objetivos e hipótesis

- La hipótesis 1 (H1) planteaba: La inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc-UES en el periodo 2022-2024 es predominantemente en el sector privado y en roles ligados al área de la construcción y supervisión, debido a la limitada oferta de empleos en el sector público y en el área del diseño arquitectónico. Esta hipótesis se asocia al objetivo 1: Determinar la distribución de la inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc en el periodo 2022 a 2024.

De acuerdo con los resultados de la investigación, el 70.83% de los profesionales encuestados trabajan en el sector privado y 66.67% trabajan en empresas ligadas al rubro de la construcción, se acepta la hipótesis planteada.

- La hipótesis 2 (H2) planteaba: Existe un bajo nivel de empleabilidad de los recién graduados de la carrera arquitectura en la FMOcc en los años 2022 al 2024, mientras que el objetivo 2 establecía el análisis del nivel de empleabilidad de los graduados de Arquitectura en el periodo 2022 a 2024 de la FMOcc.

La empleabilidad abarca diferentes aspectos, entre ellos el obtener un empleo, pero también, la capacidad de mantenerlo a lo largo del tiempo, adaptándose a las condiciones del puesto de trabajo, y gozando de aspectos como formación continua, buena gestión del tiempo, relaciones sociolaborales positivas y mejora de las expectativas de satisfacción económica e ingresos profesionales. De acuerdo con los resultados de la investigación, 68.75% de la muestra tiene una antigüedad menor a un año en su puesto de trabajo, en ese sentido, es importante considerar que si bien, el 54.17% de los encuestados pertenecen a la cohorte 2024, también los resultados revelan que el 62.50% de los profesionales encuestados ya trabajaban en el momento de obtener su título, siendo un 35.41% profesionales de la cohorte 2024. Por otra parte, 62.50% de los encuestados nunca han recibido aumentos salariales, 39.58% de los encuestados nunca han recibido capacitaciones profesionales y 37.50% solo han sido capacitados una vez, dentro de los planes de formación continua de las empresas.

Por otra parte, en términos de gestión del tiempo el 56.25% de los encuestados se encuentran insatisfechos con la gestión del tiempo que sus puestos de trabajo les permiten; y aunque el 64.58%, de los participantes en el instrumento de investigación indican una

percepción positiva el ambiente laboral, es preocupante que el 27.08% de los participantes en la encuesta devengan salarios que se equiparan con el personal de campo en proyectos de construcción, y en un rango más amplio, el 43.75% devengan salarios menores a \$900.00, lo cual se enmarca dentro de un porcentaje de insatisfacción correspondiente al 58.34% respecto a la satisfacción con las expectativas salariales indicadas por los encuestados. Con base a estos resultados, se acepta la hipótesis 2.

- La hipótesis 3 (H3) planteaba: existe un bajo nivel de satisfacción de los arquitectos graduados de la FMOcc-UES en el periodo 2022-2024 en cuanto a la percepción de su formación académica en la, mientras que el objetivo 3 establecía la evaluación del nivel de satisfacción profesional de los arquitectos graduados de la FMOcc.

De acuerdo con los resultados de la investigación, se puede establecer un bajo porcentaje de satisfacción que corresponde al 54.17% de satisfacción general percibida por los arquitectos encuestados. Los porcentajes de satisfacción más bajos se identifican en el tiempo libre que los empleos permiten y en las expectativas de crecimiento económico, con un 43.75% y 41.66% respectivamente; mientras que, los porcentajes más altos corresponden a dos categorías que comparten el 64.58%, las cuales son: relaciones interpersonales y la satisfacción con la carrera de Arquitectura, seguidas de la satisfacción por las actividades desempeñadas con un 52.51%.

Si el análisis se enfoca a la satisfacción de los arquitectos en relación con la formación recibida en la FMOcc, se puede observar que, aunque baja, existe una satisfacción que corresponde al 52.09%, es decir, se encuentra en el límite entre la satisfacción y la insatisfacción. Sin embargo, este dato sugiere que gran porcentaje de los encuestados valoran de manera positiva su formación en la FMOcc; y rechazan son las condiciones que el mercado impone en materia de empleabilidad. En ese sentido, y con base a los resultados de la investigación, se rechaza la Hipótesis 3.

## Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

De acuerdo con los resultados de la investigación, se concluye:

Existe un marcado predominio del sector privado en la inserción laboral de los profesionales de la arquitectura que corresponde al 70.83% del capital humano que ofrece la FMOcc. En este sector, las oportunidades laborales se presentan en su mayoría relacionadas a roles ligados a la construcción y la supervisión de obras, mientras que las áreas de diseño arquitectónico y urbanismo presentan pocas oportunidades para insertarse laboralmente. En una carrera con una fuerte vocación artística, es importante destacar que muchos profesionales deben priorizar aspectos relacionados al crecimiento económico, por encima de la satisfacción en áreas disciplinarias de su interés.

La carrera de Arquitectura posee un alto nivel de inserción laboral, y que, un 95.83% de los profesionales encuestados se encuentran laborando actualmente. Sin embargo, en materia de empleabilidad, el panorama es diferente: a pesar de contar con una muestra poblacional en un intervalo de tres años (2022 a 2024), el 70.83% de esta muestra posee un trabajo con una antigüedad menor a un año, 43.75% posee salarios que no satisfacen sus expectativas y 56.25% está sujeto a tipos de contrataciones eventuales, por servicios profesionales o de otra naturaleza que no aseguran el goce permanente de prestaciones sociales. A pesar de ser una carrera con alto nivel de inserción en el mercado laboral, la arquitectura brinda un escenario con muchos matices durante los primeros años laborales en cuanto al objetivo de obtener un empleo estable, bien remunerado y con posibilidades de crecimiento profesional, siendo los primeros empleos, experiencias transitorias en las que se acumulan conocimientos de cara al futuro.

Los hallazgos de la investigación revelan una evidente falta de interés por parte de las empresas en materia de capacitación o formación de sus empleados, esto se refleja en el 66.67% de profesionales que obtuvieron su empleo gracias a contactos profesionales o personales, en el 58.33% de profesionales que fueron contactados en un periodo menor a una semana y en 81.25% de procesos de contratación que prescindieron de pruebas de

conocimientos. Esta evidencia técnica sugiere que las empresas abren sus puertas a profesionales con poca o nula experiencia, con la flexibilidad del aprendizaje durante el proceso de incorporación, pero esta flexibilidad limita el crecimiento y la satisfacción profesionales.

Finalmente, en materia de satisfacción profesional desde la perspectiva del equipo investigador, existen aspectos intrínsecos y extrínsecos que caracterizan la percepción de los profesionales graduados de dicha casa de estudios. Por un lado, existen aspectos ajenos a la institución, como factores económicos del mercado, tiempo libre que permiten los puestos de trabajo, capacitaciones continuas, entre otros, que dependen exclusivamente de la empresa y la institución contratante; pero a la vez, existen factores internos que influyen en la percepción del profesional sobre su carrera, tal como la formación académica proporcionada de acuerdo con las áreas disciplinarias del Plan de estudios. En ese sentido, aunque existe un 52.09% de satisfacción por la formación recibida en la FMOcc, existe también un nada despreciable 47.91% de profesionales que se sienten insatisfechos con dicha formación.

Este porcentaje de profesionales insatisfechos con la formación académica recibida sugiere la necesidad de dar un vistazo a los esfuerzos realizados por las autoridades universitarias y la planta docente de la carrera de Arquitectura, de cara a una formación pertinente en función de la evolución constante del sector constructivo en materia de tecnologías, legislación y gestión. En el marco de la implementación del Plan de estudios 2025, esta investigación revela datos valiosos para la mejora de los estándares de enseñanza de la máxima casa de estudios de El Salvador.

## 5.2. Recomendaciones

Con el propósito de socializar los resultados de esta investigación y extender los esfuerzos por contar con una base de datos actualizada sobre la inserción laboral y empleabilidad profesional de los graduados de la FMOcc, se recomienda:

Implementar programa de difusión de los esfuerzos institucionales por documentar la transición de sus graduados, desde la academia al campo laboral. Contar con datos actualizados no solo en la carrera de Arquitectura, permitirá a la UES FMOcc evaluar la eficacia de la formación que ofrece a sus estudiantes de cara a la realidad del campo laboral.

Ampliar la investigación desarrollada a más carreras administradas en la UES FMOcc, iniciando con las carreras del Departamento de Ingeniería y Arquitectura: Ingeniería Civil, Ingeniería de Sistemas Informáticos e Ingeniería Industrial, posteriormente extendiendo dichos modelos de investigación en las distintas Unidades Académicas de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente. De esta forma, se tendrán insumos importantes para realizar autoevaluaciones del qué hacer académico en el *Alma Mater*.

Diseñar un Programa de seguimiento profesional, el cual brinde información de los graduados y sus experiencias en los primeros años de ejercicio profesional. Dicha información podrá socializarse con personal docente o estudiantes de todos los niveles de las carreras para hacer consciencia de la práctica profesional y orientar de manera adecuada la formación de los futuros profesionales.

## REFERENCIAS

- Álvarez-Cazón, C., Villaroel-Siles, M., Avilés-Estrada, C., Fernández-Terrazas, E., Pérez-Pozo, H., Vergara-Zutara, M. (2023) Diseño curricular complejo con enfoque de competencias. 6(2), 41-71.
- Arranz, E. (5 de Mayo de 2022). *Fundación Adecco*.
- Becker, GS (1964) *Capital humano: un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación*. University of Chicago Press.
- Castro Mero, J. Castro Guadamud, B. (2020). *La formación de arquitectos latinoamericanos y los ejes temáticos abordados en el contexto ecuatoriano actual. Un enfoque prospectivo. Dominio de las Ciencias*, 6 (3), 207-223
- Hernández, C. (2017) (10 de Diciembre de 2017). “*El capital humano*”.  
<https://www.camafu.org.mx/el-capital-humano/>
- Centro América & Mundo (2021) “*El Salvador busca cerrar brecha de la fuerza laboral en tecnologías digitales*” en *E&N*.  
<https://www.revistaeyn.com/centroamericaymundo/el-salvador-busca-cerrar-brecha-de-la-fuerza-laboral-en-tecnologias-digitales-GD12006110>
- Diario de hoy, (2022) “*Personas con educación técnica enfrentan menores índices de desempleo, según informe*”
- BID, (2022). El Salvador: ¿Nación digital? *Blog del BID*.  
<https://www.iadb.org/es/blog/mercados-laborales/el-salvador-nacion-digital>
- Economics, T. (2026) El Salvador - Tasa de empleo”. *Trading Economics*.  
<https://es.tradingeconomics.com/el-salvador/employment-rate>  
<https://es.tradingeconomics.com/el-salvador/employment-rate>
- Consejo Profesional de Arquitectura y Urbanismo (2020). *Aspectos promocionales del ejercicio profesional*. MEPAU

- Hernández Flores, E. y Fernández Nájera, M. (2024). *Experiencia laboral y su influencia en el primer empleo de jóvenes egresados de instituciones de educación superior*. *Ciencia Latina*, 8 (5), 3826-3841. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.13862](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13862)
- Griffa, M. C. & Moreno J. E. (2005). *Claves para una psicología del Desarrollo*. Volumen II. Editorial Lugar.
- Martínez Martín, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (101), 229-254. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717912008>
- Moreno, E. y Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 2014; 8 (2), 129-138
- Nancy Pinerós Martínez (2023) “*Relaciones entre la formación profesional y la inserción laboral: un estudio sobre las trayectorias de los egresados del SENA (Regional Cundinamarca), 2015 a 2021*” en Memoria académica. Pág. 17
- Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en San Salvador (2010). *El mercado de la Construcción en El Salvador*. Instituto exterior de Comercio Español.
- Lorena Pérez, Carmen Pérez, (2022) “*La percepción de los estudiantes de Ingeniería de la UDB sobre las Prácticas Profesionales*” en Diálogos. Pág. 33.
- Ofelia Roque Paredes (2017) “*La Gestión Universitaria y la empleabilidad del egresado de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma*” en Revista de Universidad Ricardo Palma. Segunda época.
- OPAMS (2023). El sector salvadoreño de la construcción: motor del desarrollo y catalizador de la recuperación económica. *Opinion OPAMSS*. <https://opamss.org.sv/el-sector-salvadoreno-de-la-construccion-motor-del-desarrollo-y-catalizador-de-la-recuperacion-economica/>
- Organigrama. (s.f.). La inserción laboral, significado y tipologías . Obtenido de <https://www.organigrama.com/es/noticias/la-insercion-laboral.html>

UNIR. (2 de 10 de 2024). Por qué es importante un título universitario. Obtenido de <https://mexico.unir.net/noticias/educacion/importancia-titulo-universitario-profesionista/#:~:text=Es%20la%20demostraci%C3%B3n%20de%20tu,requiere%20de%20tiempo%20y%20esfuerzo>.

Puig-Pey, A. *El arquitecto: formación, competencias y práctica profesional* [en línea] Fecha de consulta: dd-mm-aa. En: ACE: Architecture, City and Environment = Arquitectura, Ciudad y Entorno, 12 (34): 301-320.

Silva Payró, M., García Martínez, V. y Ramón Santiago, P. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11 (2), 214-225

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/resource/soluciones-eficaces-politicas-activas-del-mercado-de-trabajo-en-america>

Viramontes Muciño, A. (2006). La práctica profesional del arquitecto en la globalización y su ética. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

Universidad Católica Argentina. (2022). *La inserción laboral de jóvenes de barrios populares: Un estudio sobre habilidades y capital social*. Repositorio Digital UCA. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8423/1/insercion-laboral-jovenes-barrios-populares.pdf>

Ramírez, A., & Torres, L. (2025). *Análisis del desempleo en jóvenes recién graduados en la ciudad de Bogotá: Desafíos y perspectivas* [Tesis de maestría, Universidad de América]. Repositorio Institucional Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstreams/69a7969d-1d01-4e5f-a3ed-a0da22369b2c/download>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. Oficina Internacional del Trabajo.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_492374.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_492374.pdf)

Organización Internacional de Trabajo (2025) Estudio *Uno de cada cuatro empleos en riesgo de transformarse por la IA generativa, revela nuevo índice global de la OIT y NASK*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/uno-de-cada-cuatro-empleos-en-riesgo-de-transformarse-por-la-ia-generativa>

Moreno, J. E., y Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 117-127.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212014000200002](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200002)

# ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de satisfacción laboral adaptado



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**ESCUELA DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL**

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

**Dirigido a Arquitectos graduados en el periodo comprendido entre el año 2022 al año 2024 en la Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente**

**Título de la investigación:** Inserción laboral de los arquitectos graduados de la FMOcc: empleabilidad y satisfacción profesional en el periodo 2022 a 2024.

**Objetivo de la investigación:** conocer el nivel de satisfacción de los arquitectos graduados en la FMOcc en los años 2022 al 2024, en cuanto a su desarrollo profesional y formación académica

**Parte I. Datos descriptivos**

Unidad/Depto: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Año de graduación: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Parte II. Situación laboral**

1. Señale el sector al que pertenece:

- 1) Público  
 2) Privado

2. ¿En qué tipo de empresa o institución se desempeña actualmente?

- 1) Estudio de Arquitectura  
 2) Empresa Constructora  
 3) Desarrolladora Inmobiliaria  
 4) Institución Gubernamental  
 5) Organización No Gubernamental  
 6) Institución Académica/Educativa  
 7) Empresa proveedora de materiales/productos  
 8) Empresa proveedora de servicios  
 9) Otros (especifique: \_\_\_\_\_)

3. Señale su régimen de contratación:

- 1) Contrato por servicios profesionales no personales  
 2) Eventual por terminación de tarea  
 3) Contrato de seis meses o menos

- 4) Contrato hasta un año
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años
- 8) Contrato permanente
- 9) Contrato por ley de salario
- 10) Otros (especifique: \_\_\_\_\_)

4. *Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:*

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo

5. *¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?*

- 1) Jornada partida fija
- 2) Jornada intensiva fija
- 3) Horario flexible y/o irregular
- 4) Jornada parcial
- 5) Turnos fijos
- 6) Turnos rotativos
- 7) Otros (especifique: \_\_\_\_\_)

6. *¿Qué modalidad de trabajo desarrolla?*

- 1) Trabajo presencial
- 2) Teletrabajo
- 3) Modalidad combinada (presencial y teletrabajo)
- 4) Otra (especifique: \_\_\_\_\_)

7. *¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?* \_\_\_\_\_

8. *¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años \_\_\_\_\_ y meses \_\_\_\_\_*

9. *¿Cuál es su ingreso mensual?* \_\_\_\_\_

10. *¿Cuánto tiempo le tomó conseguir su primer empleo formal relacionado con la arquitectura después de graduarse de la FMOcc?* Años \_\_\_\_\_ y meses \_\_\_\_\_

11. *¿Cuántos empleos ha tenido en el área de la arquitectura desde su graduación?*  
\_\_\_\_\_

## Parte II. Cuestionario de satisfacción laboral

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo

<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>		
Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Algo
a. <input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>	g. <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo*, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse, por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

**Instrucciones:** Por favor responda marcando con una X las siguientes preguntas.

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>																							
1.	<i>La satisfacción que le produce la naturaleza de las tareas que realiza en su trabajo</i>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td colspan="2"><b>Insatisfecho</b></td> <td colspan="2"><b>Indiferente</b></td> <td colspan="3"><b>Satisfecho</b></td> </tr> <tr> <td>Muy</td> <td>Bastante</td> <td>Algo</td> <td></td> <td>Muy</td> <td>Bastante</td> <td>Muy</td> </tr> <tr> <td>a. <input type="checkbox"/></td> <td>b. <input type="checkbox"/></td> <td>c. <input type="checkbox"/></td> <td>d. <input type="checkbox"/></td> <td>e. <input type="checkbox"/></td> <td>f. <input type="checkbox"/></td> <td>g. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>			Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Muy	a. <input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>	g. <input type="checkbox"/>
<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>																			
Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Muy																	
a. <input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>	g. <input type="checkbox"/>																	
2.	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación académica</i>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td colspan="2"><b>Insatisfecho</b></td> <td colspan="2"><b>Indiferente</b></td> <td colspan="3"><b>Satisfecho</b></td> </tr> <tr> <td>Muy</td> <td>Bastante</td> <td>Algo</td> <td></td> <td>Muy</td> <td>Bastante</td> <td>Muy</td> </tr> <tr> <td>a. <input type="checkbox"/></td> <td>b. <input type="checkbox"/></td> <td>c. <input type="checkbox"/></td> <td>d. <input type="checkbox"/></td> <td>e. <input type="checkbox"/></td> <td>f. <input type="checkbox"/></td> <td>g. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>			Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Muy	a. <input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>	g. <input type="checkbox"/>
<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>																			
Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Muy																	
a. <input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>	g. <input type="checkbox"/>																	
3.	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td colspan="2"><b>Insatisfecho</b></td> <td colspan="2"><b>Indiferente</b></td> <td colspan="3"><b>Satisfecho</b></td> </tr> <tr> <td>Muy</td> <td>Bastante</td> <td>Algo</td> <td></td> <td>Muy</td> <td>Bastante</td> <td>Muy</td> </tr> <tr> <td>a. <input type="checkbox"/></td> <td>b. <input type="checkbox"/></td> <td>c. <input type="checkbox"/></td> <td>d. <input type="checkbox"/></td> <td>e. <input type="checkbox"/></td> <td>f. <input type="checkbox"/></td> <td>g. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>			Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Muy	a. <input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>	g. <input type="checkbox"/>
<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>																			
Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Muy																	
a. <input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>	g. <input type="checkbox"/>																	

4.	<i>El reconocimiento y valoración por el trabajo que desempeña</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
<b>CONDICIONES Y RELACIONES DE TRABAJO</b>								
5.	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
6.	<i>Las relaciones personales con sus superiores, compañeros y subordinados</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
7.	<i>La supervisión que ejercen sobre usted</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
8.	<i>El apoyo que recibe de sus superiores</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
9.	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
10.	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
<b>SALARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
11.	<i>La correspondencia entre su formación profesional y su nivel de ingresos</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
12.	<i>La correspondencia entre su tiempo de servicio y su nivel de ingresos</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
13.	<i>Los beneficios y prestaciones brindados por la empresa o institución donde labora</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
14.	<i>La seguridad laboral que le ofrece su puesto actual</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
15.	<i>Las expectativas de mejora salarial en la empresa</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
<b>CRECIMIENTO PROFESIONAL</b>								
16.	<i>El crecimiento profesional que ha tenido en su empresa</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
17.	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
18.	<i>Las oportunidades de promoción que tiene</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
19.	<i>El equilibrio entre su crecimiento profesional y su vida personal</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
<b>PERTINENCIA ACADÉMICA</b>								
20.	<i>La pertinencia de la formación recibida en la Universidad de El Salvador (FMOcc) para el desempeño de su trabajo actual</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>
21.	<i>La utilidad de las habilidades adquiridas en la universidad para</i>	Muy a. <input type="checkbox"/>	Insatisfecho Bastante b. <input type="checkbox"/>	Algo c. <input type="checkbox"/>	Indiferente d. <input type="checkbox"/>	Algo e. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Bastante f. <input type="checkbox"/>	Muy g. <input type="checkbox"/>

	<i>resolver problemas en su actual puesto de trabajo</i>																													
22.	<i>La coherencia entre las expectativas laborales generadas durante sus estudios y la realidad de su trabajo actual</i>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Insatisfecho</b></td> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Indiferente</b></td> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Satisfecho</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Muy</td> <td style="text-align: center;">Bastante</td> <td style="text-align: center;">Algo</td> <td></td> <td style="text-align: center;">Algo</td> <td style="text-align: center;">Bastante</td> </tr> <tr> <td>a.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">b. <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">c. <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">d. <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">e. <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">f. <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">g. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>			Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	a.	<input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>							g. <input type="checkbox"/>
	<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>																									
	Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante																								
a.	<input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>																								
						g. <input type="checkbox"/>																								
23.	<i>Satisfacción general con su situación laboral actual como arquitecto</i>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Insatisfecho</b></td> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Indiferente</b></td> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Satisfecho</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Muy</td> <td style="text-align: center;">Bastante</td> <td style="text-align: center;">Algo</td> <td></td> <td style="text-align: center;">Algo</td> <td style="text-align: center;">Bastante</td> </tr> <tr> <td>a.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">b. <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">c. <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">d. <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">e. <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;">f. <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">g. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>			Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	a.	<input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>							g. <input type="checkbox"/>
	<b>Insatisfecho</b>		<b>Indiferente</b>		<b>Satisfecho</b>																									
	Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante																								
a.	<input type="checkbox"/>	b. <input type="checkbox"/>	c. <input type="checkbox"/>	d. <input type="checkbox"/>	e. <input type="checkbox"/>	f. <input type="checkbox"/>																								
						g. <input type="checkbox"/>																								

Anexo 2. Carta de validación 1

Anexo 3. Carta de validación 2

Anexo 4. Hoja de información para el participante

### **INFORMACIÓN PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN**

Mediante el presente le informo que La Universidad de El Salvador, a través de la escuela de posgrados, de la maestría en Métodos y Técnicas de Investigación está llevando a cabo el estudio titulado **"INSERCIÓN LABORAL DE LOS ARQUITECTOS GRADUADOS DE LA FMOCC: EMPLEABILIDAD Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL EN EL PERIODO 2022 A 2024."**. Esta investigación está dirigida por los Maestranes: **Licda. Jacqueline Xiomara Méndez Reyes y Arq. Henry Ernesto Zavaleta Melara.**

En esta ocasión, se le proporcionará información sobre el proyecto y se le extiende una invitación para participar en él. Sin embargo, la decisión de formar parte del estudio es completamente suya; por lo que no es necesario que tome una decisión inmediata sobre su participación. Pueda que antes requiera consultar en ese caso usted tiene la libertad de decidir.

Por otra parte, si encuentra términos que no comprenda al leer o tiene alguna duda sobre la investigación, no dude en preguntarle a cualquier miembro del equipo investigador. El principal objetivo es: **Analizar la inserción laboral de los arquitectos graduados de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente de la Universidad de El Salvador en el periodo 2022 a 2024, considerando la empleabilidad y el nivel de satisfacción profesional en el contexto del mercado laboral de la industria del diseño y la construcción.**

La investigación tendrá una duración de seis meses y se llevará a cabo en Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente. Durante este periodo, los investigadores realizarán jornadas de recolección de datos en conjunto con otros miembros del equipo, utilizando (Cuestionario de satisfacción)

Es importante mencionarle que la información proporcionada será resguardada para mantener la confidencialidad por el equipo investigador, bajo ninguna circunstancia esta podrá ser develada. Además, le informo que podrían tomarse fotografías representativas durante las jornadas.

Este estudio no implica ningún costo para usted, ya que el proyecto cubrirá todos los recursos necesarios. No obstante, es importante señalar que no se otorgará ningún pago o remuneración por su participación. Para proteger su privacidad y la confidencialidad de los resultados, no se utilizarán sus datos personales, garantizando así su anonimato. Toda la información recopilada será codificada y analizada por el equipo investigador. Los hallazgos del estudio se compartirán mediante diversas publicaciones y presentaciones, sin revelar la identidad de los participantes.

Si usted tiene alguna duda o inquietud relacionada con el estudio o participación. Por favor contactarse a Universidad de El Salvador, Escuela de Posgrados, o directamente a la Coordinación de la maestría en métodos y técnicas de investigación con: Licda. Helsy Janeth Ascencio: [helsy.ascencio@ues.edu.sv](mailto:helsy.ascencio@ues.edu.sv).

Anexo 5. Hoja de consentimiento informado a firmar.

Lugar de aplicación y fecha (coloque)

Yo, \_\_\_\_\_, con número de Documento Único de Identidad \_\_\_\_\_, manifiesto mi decisión de participar en la investigación “INSERCIÓN LABORAL DE LOS ARQUITECTOS GRADUADOS DE LA FMOCC: EMPLEABILIDAD Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL EN EL PERIODO 2022 A 2024.”, cuyo objetivo es; Analizar la inserción laboral de los arquitectos graduados de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente de la Universidad de El Salvador en el periodo 2022 a 2024, considerando la empleabilidad y el nivel de satisfacción profesional en el contexto del mercado laboral de la industria del diseño y la construcción.

Declaro estar informado de que mi participación es voluntaria y consistirá en responder la ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL. Asimismo, comprendo que el instrumento será suministrado de forma virtual o presencial. Se me ha indicado que la información proporcionada será resguardada y que, para proteger mi identidad, no se revelarán mis datos personales.

Además, se me informa que durante la investigación posiblemente se tomarán fotografías, las cuales serán utilizadas exclusivamente para consolidar y verificar los resultados obtenidos en el proceso de construcción del estudio.

Por lo tanto, en mi calidad de persona natural, autorizo a los investigadores a emplear la información proporcionada por mí, para llevar a cabo la investigación y su posterior divulgación a través de los medios establecidos por su institución.

Se me ha informado que, al finalizar del estudio, los resultados obtenidos serán divulgados mediante diferentes medios, como informes, artículos y congresos. Asimismo, se me ha explicado que mi participación no implica ningún riesgo, ya que se garantizará el respeto a mi integridad física y moral, asegurando en todo momento el anonimato de los participantes. También se me ha comunicado que tengo plena libertad para retirarme del proyecto en cualquier momento sin que ello implique repercusiones para mi persona.

Además, se me ha aclarado que puedo negarme a la presencia de terceros durante el llenado del cuestionario de forma presencial. Se garantiza que mis derechos, tanto como profesional como en mi calidad de persona, serán respetados y protegidos en todo momento. También se me ha informado que tendré acceso a los resultados obtenidos, lo que permitirá una reflexión sobre el tema investigado.

Asimismo, se me asegura que gozaré de los mismos derechos que todos los participantes y que la información que proporcione será analizada de manera objetiva, sin alteraciones en su contenido.

Cualquier duda que surja respecto a mi participación será aclarada por el equipo investigador.

Habiendo comprendido este consentimiento informado y tras recibir la explicación de cada uno de sus apartados, así como la oportunidad de plantear preguntas y resolver mis dudas, manifiesto estar de acuerdo con lo descrito anteriormente.

De conformidad, detallo función: \_\_\_\_\_ y Firma: \_\_\_\_\_

Investigadores a cargo:

Licda. Jacqueline Xiomara Méndez Reyes      Firma: \_\_\_\_\_

Arq. Henry Ernesto Zavaleta Melara      Firma: \_\_\_\_\_