

**Nivel de Satisfacción Laboral de los Egresados  
de la Carrera de Ingeniería Civil de la  
Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI.**

## Nivel de Satisfacción Laboral de los Egresados de la Carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI.

*Asdrúbal Stanley<sup>1</sup>  
Dennis Reconco<sup>2</sup>  
Givanildo Sosa<sup>3</sup>,  
Mábel Aurora Licona<sup>4</sup>,  
Ramón Rodríguez<sup>5</sup>  
Rina Waleska Enamorado<sup>6</sup>*

### Resumen

La Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI, inicia operaciones en junio del 2008, con la impartición de carreras de las Áreas de las Ingenierías entre ellas el área de Ingeniería Civil, la cual ha representado el mayor número de la población estudiantil de la Institución. Fue para 2010 que se entrega a la sociedad hondureña del primer grupo de egresados, manteniendo las cohortes de manera periódica. Justamente con la entrega de cinco promociones la institución a identificando la necesidad de conocer el grado de Satisfacción Laboral de los Egresados de la Carrera de Ingeniería Civil en sus diferentes especializaciones, vale mencionar que, al hablar en términos de satisfacción laboral, se tiene como objetivo conocer la satisfacción salarial, desarrollo profesional, como los conocimientos adquiridos han servido en el desarrollo de sus actividades. El enfoque de la investigación es descriptivo de campo. Se aplicó instrumentos a una muestra seleccionada de 31 egresados. Los datos se interpretaron según la técnica de análisis estadístico porcentual, y niveles de satisfacción. En términos generales se concluye que el 80.6% están satisfechos con su carrera y logros profesionales y así mismo el 96.8% confirman que los conocimientos adquiridos durante su carrera han contribuido a su desarrollo profesional. La mayoría de los egresados, un 80.6% se sienten satisfechos por haber egresado de la UPI. La mayoría de los egresados ocupan cargos relacionados con su área de competencia, aspecto éste de gran relevancia debido a la pertinencia de la Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI.

Palabras clave: Satisfacción laboral, factores extrínsecos, factores intrínsecos.

### Abstract

The Polytechnic University of Engineering, UPI, began operations in June 2008, with the imparting of careers in Engineering Areas, among them the area of Civil Engineering, which has represented the largest number of the student population of the Institution. It was for 2010 that the first group of graduates is handed over to Honduran society, maintaining the cohorts periodically. Precisely with the delivery of five promotions the institution to identify the need to know the degree of Labor Satisfaction of Graduates of the Civil Engineering Degree in their different specializations, it is worth mentioning that, when speaking in terms of job satisfaction, the objective is know the salary satisfaction, professional development, as the acquired knowledge have served in the development of their activities. The research approach is field descriptive. Instruments were applied to a selected sample of 31 graduates. The data were interpreted according to the technique of percentage statistical analysis and levels of satisfaction. In general terms, it is concluded that 80.6% are satisfied with their career and professional achievements and likewise 96.8% confirm that the knowledge acquired during their career have contributed to their professional development. The majority of the graduates, 80.6% feel satisfied for having graduated from the UPI. Most of the graduates hold positions related to their area of competence, an aspect of great relevance due to the relevance of the Polytechnic University of Engineering, UPI.

Key words: Job satisfaction, extrinsic factors, intrinsic factors.

<sup>1</sup> Tegucigalpa, Honduras. Facultad de Ingeniería Civil Teléfono: (504) 2225 74 55. Email: asdrubal.stanley@upi.edu.hn

<sup>2</sup> Tegucigalpa, Honduras. Facultad de Ingeniería Civil Teléfono: (504) 2225 74 55. Email:dennis.reconco@upi.edu.hn

<sup>3</sup> Tegucigalpa, Honduras. Facultad de Ingeniería Civil Teléfono: (504) 2225 74 55. Email:givanildo.sosa@upi.edu.hn

<sup>4</sup> Tegucigalpa, Honduras. Facultad de Ingeniería Civil Teléfono: (504) 2225 74 55. Email:mabel.licona@upi.edu.hn

<sup>5</sup> Tegucigalpa, Honduras. Facultad de Ingeniería Civil Teléfono: (504) 2225 74 55. Email:ramón.rodriguez@upi.edu.hn

<sup>6</sup> Tegucigalpa, Honduras. Facultad de Ingeniería Civil Teléfono: (504) 2225 74 55. Email:rwenamorado@upi.edu.hn

## Introducción

La satisfacción Laboral al ser una variable que no se puede medir de manera directa (variable latente) se determina partir de la percepción subjetiva de otras variables; remuneración, relaciones sociales, ambiente laboral, condiciones físicas y materiales, desarrollo personal, relaciones con la autoridad, políticas organizacionales, estatus y posibilidades de tomar decisiones.

En Honduras, la satisfacción laboral en egresados es un tema que cobra importancia a partir de la primera década del siglo XXI debido a la relevancia de la opinión de los egresados en los procesos de evaluación y acreditación de los programas educativos de nivel superior iniciados en el país a partir del 2005 y logrando su consolidación con la conformación del Sistema Hondureño de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, SHACES en 2016. (CNACES, 2016).

En ambos procesos, los indicadores de calidad relacionados con el desempeño profesional de los egresados empiezan a cobrar relevancia en la medida que se consolida la calidad en los programas universitarios. Corresponde a las Instituciones de Educación Superior, IES, como es el caso de la Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI, cuya misión es la de formar profesionales de la ingeniería capaces de dar respuestas a las necesidades de desarrollo e implementación de infraestructuras acorde a las realidades de su medio. Haciéndose imperativo indagar sobre el que hacer de sus egresados a través de la satisfacción laboral, cómo lo hacen y si su formación responde a sus expectativas en relación con las demandas del mercado laboral. De manera particular en esta investigación se investiga el nivel de satisfacción laboral de los egresados en su desempeño profesional.

En tal sentido, para los egresados recién graduados una duda latente muy razonable presente en ellos es si los conocimientos adquiridos durante sus años de estudio le serán de utilidad a lo largo de su ejercicio profesional. Considerando el alcance del empleo en cuestión, estudios de post grado o desempeño a nivel investigativo, es vital determinar si las competencias desarrolladas en la carrera cubren las necesidades que plantea el ejercicio profesional de los graduados.

Importante a considerar, otro aspecto como la satisfacción laboral que experimentan estos graduados ya cumplido un tiempo ejerciendo la profesión de la cual se titularon. Es vital para las universidades conocer si sus graduados se sienten satisfechos de la profesión que ejercen y si lo aprendido en la carrera les ha servido para afrontar los retos que conlleva el ejercicio profesional.

Por tales razones, se ha realizado en la Universidad Politécnica de Ingenierías (UPI) un estudio sobre la satisfacción laboral que experimentan los graduados de las distintas promociones que se han titulado desde la creación de la institución. Se ha decidido realizar dicho estudio con los graduados de la carrera de Ingeniería Civil (por ser el grupo más numeroso) y de acuerdo con los alcances, ampliarlo a todos los profesionales egresados de las demás carreras en un tiempo razonable. La muestra elegida es de 31 participantes los cuales pertenecen a las diferentes promociones graduadas durante los últimos años. A los participantes de esta muestra, se le solicitó llenar una encuesta de 33 preguntas enfocadas a identificar la satisfacción y condición laboral, así como solicitar sugerencias a cambios que se puedan implementar a fin de mejorar la preparación de los estudiantes que están cursando actualmente la carrera de Ingeniería Civil.

En síntesis, la idea fundamental de este estudio, es valorar la satisfacción de los graduados y de acuerdo a los puntos relevantes, establecer cambios posibles en planes de estudios, mejorar condiciones logísticas e incorporar nuevas técnicas o tecnologías que se estén desarrollando en el campo laboral actual.

### **Justificación.**

La investigación sobre la satisfacción laboral es un tema que se inicia en la década de los 30 del siglo XX. En donde se presenta por primera vez la siguiente definición “la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”, (Locke, 1976).

La satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todos estos factores desembocan en la manera de actuar del individuo (Castro, Contreras, & Montoya, 2009)

Así mismo en su libro “Dirección de personal y recurso humano” los autores definen como satisfacción laboral a “ el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su empleo”. (Wether, & Davis, 1982).

Durante décadas las exploraciones realizadas en satisfacción laboral en diversas situaciones se encuentran vinculadas con investigaciones sobre desempeño pues se presume que la satisfacción laboral positiva es un estado emocional del colaborador que genera mayores niveles de desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que impactan en los criterios para medir el desempeño, tales como: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia y necesidad de supervisión y se refleja en el logro de metas y uso eficiente de los recursos (Chiang Vega, Méndez Urrea, & Sánchez Bernal, 2018).

En tal sentido, los egresados que se inician en una empresa, traen consigo una serie de expectativas en relación con sus metas. Cuando esas expectativas no son logradas y el nivel de satisfacción es bajo, se puede producir un desequilibrio que afecta tanto el éxito profesional como la productividad laboral del egresado. (Del Valle García & Omaira Estrada, 2018).

Con fundamento en esta definición se considera propicio la aplicación de instrumentos para conocer la opinión de los Egresados, en cuanto a aspectos tales como: ambiente laboral, acceso salarial, correlativos a la realización personal y laboral.

Es de suma importancia para la Universidad Politécnica de ingenierías, UPI, desarrollar carreras donde los estudiantes adquieran las competencias necesarias para poder realizar su ejercicio laboral de la forma más eficaz y eficiente. Incorporar técnicas y tecnologías de actualidad, incorporar también, softwares que sean de uso común en las empresas y que los planes de estudio llenen las necesidades más básicas para un buen desempeño laboral.

A demás, el nivel de satisfacción del graduado de la institución es buen termómetro para identificar lo bueno que se está haciendo y en lo que se debe mejorar. Graduados satisfechos y de buen desempeño irán creando una reputación de excelencia entre las empresas y darán prestigio a la Universidad dentro y fuera del país. Un buen prestigio garantiza más estudiantes que desean ser parte de la institución y por ende un mayor crecimiento tanto en la calidad como en la cantidad de los nuevos ingresos.

Por otro lado, el estudio permitirá identificar debilidades y carencias que, mediante análisis, podrán ser superadas. También identificar aquellas cualidades ya existentes, que deben ser potenciadas. Todos estos aspectos ayudaran a la institución entregar a la sociedad profesionales capaces de desempeñarse en cualquier ámbito laboral dentro y fuera del país.

## Objetivos.

### Objetivo General.

Determinar la satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Ingeniería civil de la Universidad Politécnica de ingenierías (UPI) desde el año de 2010 a la actualidad.

### Objetivos Específicos.

- Medir la satisfacción laboral general de los graduados de la carrera de ingeniería Civil de UPI desde el año 2010 a la actualidad.
- Determinar en qué medida lo enseñado en las aulas compagina con el ejercicio laboral entre los graduados de la carrera de ingeniería civil de UPI desde el año 2010 a la actualidad.
- Identificar el grado de conformidad del plan de estudio que ofrece UPI entre los graduados de la carrera de ingeniería Civil desde el año 2010 a la actualidad.

### Pregunta de Investigación

¿Cuántos Egresados de la Carrera de Ingeniería Civil de Universidad Politécnica de Ingeniería se encuentran satisfechos con los conocimientos adquiridos durante sus estudios de Pre-Grado?.

### Metodología

Este estudio se ejecuta a la luz de la investigación Descriptiva de Campo, cuyo análisis estadístico es de carácter porcentual e inferencial. La población estuvo conformada por 53 egresados de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI, durante el período diciembre 2018. La muestra seleccionada fue estipulada bajo criterios de “muestreo intencional” para lo cual se seleccionó una muestra de 31 egresados que se encuentran laborando.

Los instrumentos de medición utilizados en el presente estudio corresponden a una encuesta compuesta por 33 ítems dividida en tres partes: Información general, Conocimiento del Desarrollo Laboral y Cuestionario de grado de Conformidad según escala de Likert, con una escala de medición que va de 1 a 5, en donde 1 muy en desacuerdo y 5 Muy De acuerdo (1. Muy en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Indiferente; 4. De acuerdo; 5: Muy de acuerdo; NS/NC: no sabe/no contesta).

La validez del instrumento se determinó por el contenido, y la confiabilidad se determinó por el coeficiente de Cronbach cuya expresión es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

*Ilustración 1 Coeficiente de Cronbach*

En este caso particular, se obtuvo en la primera parte un  $\alpha = 0,8458$ ; en la segunda parte  $\alpha=0,6553$ , y en la tercera parte  $\alpha=0,6814$ . Los datos se presentaron en cuadros y para su interpretación se empleó la técnica de análisis estadístico porcentual e inferencial, además del estudio de los niveles para la variable “satisfacción laboral”.

Para la recolección de datos se procedió a la aplicación de un cuestionario. La aplicación del cuestionario fue personal, autoaplicada y sin control de tiempo, esto permite ser contestada en forma autónoma por el encuestado, evita que se produzcan sesgos en los datos derivados del encuestador y encuestado, es decir, elimina posibles influencias que pudieran inducir una respuesta determinada. La participación fue de manera voluntaria y anónima

### Operacionalización de Variables

En la Tabla 1, se muestra los aspectos sociodemográficos y aspectos laborales y en la Tabla 2, los factores extrínsecos y factores intrínsecos o motivacionales.

<b>Tabla 1 Aspectos Socio-demográficos y Laborales, Egresados carrera de Ingeniería Civil, UPI, Diciembre 2018</b>	
<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>
Rasgos personales y socio demográficos	Edad Sexo Estado Civil
Aspectos Laborales	Situación laboral Empresa donde Trabaja Tipo de Empresa
Relación del Trabajo Desempeñado con la carrera de Ingeniería Civil y sus orientaciones.	Pertinencia de la Carrera Tipo de trabajo desempeñado Cargo en la empresa o Institución

*Tabla 1 Aspectos Socio-demográficos y Laborales, Fuente elaboración propia Diciembre 2018.*

<b>Tabla 2 Factores Extrínsecos y factores intrínsecos,</b>	
<b>Variabes</b>	<b>Indicadores</b>
Factores Extrínseco	Situación Laboral Salarios Condiciones de Trabajo
Factores Intrínsecos	El trabajo en sí mismo y motivación Reconocimiento del conocimiento adquirido Responsabilidad Posibilidad de desarrollo y crecimiento

*Tabla 2 Factores Extrínsecos e Intrínsecos, fuente elaboración propia, Diciembre 2018.*

## Resultados

Las estimaciones de la consistencia interna de las escalas se calcularon utilizando el coeficiente alfa de Cronbach como lo muestra la Ilustración 1, la fiabilidad de las escalas de satisfacción laboral es variable y en casi todos los casos es adecuada, es habitual considerar un valor de 0,70 como aceptable (Schmitt, 1996)

## Descripción de los Resultados

### Resultados información general

Del total de los Egresados; 83.90% son hombres y un 16.10% son mujeres, con una edad promedio de 35 años. De los cuales el 3.2% corresponde a la promoción del 2010, un 16.10% se distribuye para las promociones del 2016 y 2013, un 19.40% son egresados de la promoción 2018 consolidando un 45.20% para la promoción del 2014. De esta población el 74.20% se especializó en construcción un 9.7% en Hidráulica y el 16.1% en Vías de Comunicación.

Del total de Egresados se muestra el 40.7% se encuentra desarrollando trabajos de carácter Técnico, un 22.2.% se encuentra ejecutando labores de cargo Directivo o Cargos Gerenciales, en contra posición de un 18.5% que se desarrolla en cargos de tipo operativo. Vale mencionar que del total de los encuestados un 18.5% se conformaron como Empresarios y brindan servicios de Consultoría, Supervisión y Construcción de obras. Revelando que el 85.7% afirman que las actividades laborales que desarrollan tienen una relación directa con la ingeniería que curso de manera directa y un 14.3% tienen relación parcial, aspecto de gran satisfacción debido a que uno de los objetivos de la Universidad Politécnica de Ingeniería es preparar profesionales para que se incorporen efectivamente al campo laboral en pro del desarrollo económico y social del país.

**Tabla 3. Distribución absoluta y porcentual en relación con el trabajo que realiza el egresado en la actualidad.**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Trabaja Actualmente	26	83.9
No Trabaja	5	16.1
Trabaja en área Distinta a su formación		
En actividades Mixtas		
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

*Tabla 3 Distribución absoluta y porcentual en relación con el trabajo de los Egresados, diciembre 2018*

De acuerdo a los datos de la Tabla 3, el 83.90% de los egresados encuestados trabaja actualmente. En el caso de los egresados que se encuentran en la categoría de “Trabaja Actualmente” se encuentran desarrollando actividades relacionadas con su área de especialización como Ingenieros Residentes, Coordinadores de Obra, Analista de Costos y Presupuestos, Gerentes de Empresas, instituciones gubernamentales, entre otros. Estos resultados son comparables con los estudios presentados por Fermín Brito en 1998 al concluir que la mayoría de los profesionales de Educación Integral se encuentran laborando en su área de competencia o especialidad en correlación con el perfil profesional. (Fermín, 1998).

Vale destacar que los encuestados que conforman los indicadores “No Trabajan”, obedece a la falta de empleos para estos profesionales o tal vez, el número de egresados supera las vacantes de trabajo ofrecidas por el sector productivo, lo cual representa una considerable razón del subempleo y falta de

interés por el trabajo desempeñado. Por lo tanto, tienen que desempeñar cargos que no se corresponden con la preparación adquirida en su carrera en este caso, los egresados desempeñan trabajos de carácter personal o en calidad de consultores individuales con contrataciones esporádicas para realización de trabajos relacionados con su área tales como analistas de costos, dibujante o topógrafo.

Importante mencionar que el 71.4 % de los Encuestados se encuentran laborando en el sector privado contra un 28.6% que labora en el sector público del país, en donde el 74.1% son empresas que orientan sus actividades al sector primario (Construcción, Consultorías, Diseño, Supervisión, Agricultura, entre otros), un 18.5% se centran en el sector secundario que corresponde al rubro de la fabricación y procesos de transformación, generando un 7.4% que centra sus actividades en el sector terciaria, que incluye actividades de comercio, transporte y banca.

El nivel de satisfacción en términos de ingresos mensuales refleja una incidencia del 55.6% con ingresos que oscilan en ingresos del 10 mil a 20 mil lempiras mensuales mientras que un 33.3% tienen ingresos que oscilan en los 20 mil a 30 mil lempiras logrando en el resto de las categorías ingresos mensuales mayores a los 30 mil lempiras, en consecuencia se derivan mejoras económicas para los egresados. El salario y las normas de ascenso dentro de una empresa o institución y los incentivos económicos son factores externos, llamados también por Herzberg et al., (1993) de "higiene" que motivan la labor realizada. Esta compensación involucra, además, incrementos de sueldos y los métodos utilizados por la organización para la administración del salario. (Hersberg, Mausner, & Snyderman, 1993).

Olivares y otros presentan en 2006 la relación de satisfacción laboral del docente universitario, refleja que éste no es remunerado adecuadamente, que su capacitación no se toma en cuenta para establecer diferencia en su remuneración. También que las políticas de estímulo para la producción académica no tienen un régimen que los califiquen por lo que no existe ningún tipo de bonificación extra por ese aspecto. (Olivares, Quintana, Choy, Ronquillo, & Maldonado, 2006).

En términos de Satisfacción por haber Egresado de UPI, el 80.6 % mencionan elegir nuevamente la carrera y obtener el grado académico logrado, así mismo el 96.8% confirman que los conocimientos adquiridos durante su carrera han contribuido a su desarrollo profesional.

La mayoría de los egresados, 80.6% se sienten satisfechos por haber egresado de la UPI y por avanzar hacia cargos que mejoran su estatus, ingresos y categoría ya que el 45.2% de los egresados han logrado alcanzar cargos en mandos intermedios, gerencial y de alta responsabilidad lo que se traduce en mejores posiciones y mayores ingresos salariales. Importante mencionar que la encuesta refleja que los egresados que ostentaron cargos en mandos intermedios y gerenciales, proceden a ser entes fundadores de sus propias empresas.

En cuanto al grado de conformidad de los conocimientos adquiridos y el desarrollo profesional encontramos que logra un grado 4 de satisfacción en el cual se define como De acuerdo con los conocimientos adquiridos.



## Conclusiones

Notoriamente la 80.6% de los egresados UPI, se encuentra satisfecho con los conocimientos adquiridos ya que se encuentran laborando y en su mayoría ocupan cargos relacionados con su área de competencia, aspecto éste de gran relevancia debido a la pertinencia de la Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI, en brindar a la sociedad hondureña profesionales líderes y con perfiles de alta calidad, que puedan integrarse de manera efectiva y generar resultados acordes a las exigencias del mercado laboral, así mismo atender problemáticas en pro del desarrollo del país. Las instituciones receptoras de los egresados deben fortalecer las condiciones y situaciones generadoras de satisfacción laboral en los egresados de la Carrera de Ingeniería Civil, con el fin de limitar la generación de factores que afecten la motivación y autoestima.

El 96.8% confirman que los conocimientos adquiridos durante su carrera han contribuido a su desarrollo profesional, aunado a que el 80.6% elegiría la misma titulación.

Importante mencionar que las condiciones laborales en el país marcan tendencia a que el 40% de los egresados universitarios obtengan un empleo, vinculado al hecho que los egresados se encuentran en la categoría de tecnólogos y científicos que son los encargados de velar por el desarrollo del país. Es por ello que se muestra un 16.1%, el cual representa 5 encuestados se encuentran en condiciones de "No Trabaja" en contraposición al 83.9%. Existe insatisfacción con respecto a las oportunidades laborales para los egresados que se ven afectados por género y edad, ya que se encuentran ofertas laborales al interior del país. Así mismo se evidencia un marcado deterioro salarial de los profesionales como parte de la realidad nacional la cual merece una revisión constante por parte de los colegios profesionales, para lograr una compensación salarial satisfactoria.

De alta importancia rescatar que la Universidad Politécnica de Ingeniería enfrenta el reto de ser un ente vinculador entre sociedad y empresa para dar a conocer la cartera de especializaciones y actualizaciones que son vitales para el idóneo desarrollo y funcionamiento actualizado del rubro de la construcción.

## Recomendaciones

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

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

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

## Bibliografía

- American Psychological Association. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). (M. G. Frías, Trad.) México, México: El Manual Moderno.
- Castro, A., Contreras, P., & Montoya, R. (2009). *Grado de Satisfacción Laboral y condiciones de Trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología.*
- Chiang Vega, M., Méndez Urrea, G., & Sánchez Bernal, G. (28 de Diciembre de 2018). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail.* Obtenido de Universidad del Bío-Bío: [http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang\\_et\\_al-theoria\\_19-2.pdf](http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-2.pdf)
- CNACES. (2016). Conferencia la Acreditación de los Instituciones de Educación Superior. *Sistema Hondureño de acreditación de la Calidad de la Educación Superior, SHACES* (págs. 1-10). Tegucigalpa: CNACES- SHACES.
- Del Valle García, J., & Omaira Estrada, M. (28 de Diciembre de 2018). *Nivel de satisfacción Laboral de los Egresados de la "Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos", de la Universidad de Oriente* Saber. Obtenido de [www.redalyc.org: https://www.redalyc.org/pdf/4277/427739446009.pdf](http://www.redalyc.org/https://www.redalyc.org/pdf/4277/427739446009.pdf)
- Fermín, B. (1998). *Desempeño profesional, condiciones laborales y nivel de satisfacción del egresado de la carrera de educación integral de la Universidad Nacional Abierta. Tesis de maestría.* Caracas: UNA.
- Hersberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The motivation to work.* John Wiley and Sons. Nueva York, USA.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* . Chicago: Rand McNally.
- Olivares, J., Quintana, C., Choy, W., Ronquillo, W., & Maldonado, H. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento de Clínica Estomatológica. *Estomatológica Herediana*, 21-25.
- Schmitt, N. (1996). *Uses and abuses of coefficient alpha. Psychological Assessment.*
- Wether, W., & Davis, K. (1982). *Dirección de personal y recurso humano.* México: Editorial McGraw Hill.