

Diseño, Estructuración y Evaluación de Disponibilidad para la Implementación de la Certificación Institucional bajo el Modelo SHACES en la Universidad Politécnica de Ingeniería, para el Segundo Semestre del 2020.

Diseño, Estructuración y Evaluación de Disponibilidad para la Implementación de la Certificación Institucional bajo el Modelo SHACES en la Universidad Politécnica de Ingeniería, para el Segundo Semestre del 2020.

*Rina Waleska Enamorado¹
Givanildo Leonel Sosa Benavides²
Mábel Aurora Licona Pérez³*

Resumen

Las Instituciones de Educación Superior hondureñas, hoy día tienen como objetivo contar con la observancia de la calidad en todos sus procesos, a través del uso de Herramientas como la Gestión de Portafolios de Proyectos del Project Management Institute, PMI[®], metodología que permite alcanzar los objetivos estratégicos de las organizaciones. En la Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI[®], se destaca, el interés por obtener la certificación Institucional bajo modelo SHACES. Para ello se ejecutó en los meses de Julio a Diciembre de 2019 un proceso de investigación con visión holística de carácter proyectivo, bajo los esquemas de investigaciones de campo, centrando su unidad de análisis en una primera fase en los instrumentos de corte cualitativo para ello se hizo una revisión de los archivos centrales de la UPI, en una segunda fase se aplicaron instrumentos de carácter cuantitativo para conocer el clima organizacional a través de la adaptación del cuestionario de los investigadores Koys & Decottis, a su vez se midió el nivel de Satisfacción de los Egresados, diseñando un instrumento estructurado por 33 ítems de conformidad a la escala Likert. Estos instrumentos generaron las acciones para medir el Clima Organizacional, el ambiente laboral y la disponibilidad de la institución hacia los procesos de Certificación Institucional de SHACES.

Palabras Claves: Gestión de Portafolios de Proyectos, SHACES, Instituciones de Educación Superior, calidad, escala Likert, Koys & Decottis, Certificación Institucional, clima organizacional

¹Tegucigalpa, Honduras., Programa de Maestría Gerencia de Operaciones Industriales Teléfono: (504) 2225 74 55. Email: rwenamorado@upi.edu.hn

² Tegucigalpa, Honduras., Programa de Maestría Gerencia de Operaciones Industriales Teléfono: (504) 2225 74 55. Email: givanildo.sosa@upi.edu.hn
Tegucigalpa, Honduras., Programa de Maestría Gerencia de Operaciones Industriales Teléfono: (504) 2225 74 55. Email: mabel.licona@upi.edu.hn

Abstract

The Honduran Higher Education Institutions, today have as their objective the observance of quality in all their processes, through the use of Tools such as Project Portfolio Management of the Project Management Institute, PMI ©, a methodology that allows to achieve strategic objectives of organizations. At the Polytechnic University of Engineering, UPI ©, the interest in obtaining Institutional certification under the SHACES model stands out. For this purpose, a research process with a holistic vision of a projective nature was carried out in the months of July to December 2019, under the field research schemes, focusing its unit of analysis in a first phase on the qualitative cutting instruments for this purpose. made a review of the central archives of the UPI, in a second phase quantitative instruments were applied to know the organizational climate through the adaptation of the questionnaire of the researchers Koys & Decottis, in turn the level of Satisfaction of Graduates, designing an instrument structured by 33 items in accordance with the Likert scale. These instruments generated the actions to measure the Organizational Climate, the work environment and the availability of the institution towards the SHACES Institutional Certification processes.

Key words: Keywords: Project Portfolio Management, SHACES, Higher Education Institutions, quality, Likert scale, Koys & Decottis, Institutional Certification, organizational climate

Introducción

Cabe señalar que a inicios de este nuevo milenio hemos registrado transformaciones sustanciales en cuanto a Educación Superior se refiere, ya que se han experimentado crecientes, complejos y diversificados, indicadores para dirigir los sistemas educativos con calidad, asegurando las dimensiones de Investigación Científica, Vinculación, Internacionalización y Movilidad Académica. En la Educación Superior los procesos de verificación pueden residir en la confirmación de la observancia, de criterios o estándares externos previamente definidos, o bien en procesos internos llevados a cabo por las Instituciones de Educación Superior, IES, que se emplazan a la revisión de la calidad y al mejoramiento continuo.

En Honduras, el Sistema Hondureño de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, SHACES es todavía muy reciente. Su origen se sitúa en noviembre de 2010, después de un período experimental a través del desarrollo del Programa piloto donde participaron las 20 Instituciones de Educación Superior, que conformaban el sistema. Para ese entonces se realizaron procesos de acreditación de Instituciones, Programas y Carreras a nivel nacional, el que clausuro a finales de 2014. Durante el pilotaje, el proceso de acreditación estuvo a cargo de la Comisión Ad-Hoc, la que posteriormente fue sustituida por la actual Comisión Nacional de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, CNACES. Pese a su breve existencia, el Sistema Hondureño de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (SHACES) exhibe importantes logros, entre ellos podemos destacar la Guía para la implementación de la Certificación de Instituciones, Programas y Carreras, la misma está orientada a consolidar el buen funcionamiento y la promoción de la calidad en las Instituciones de Educación Superior.

Importante recalcar que SHACES orienta sus esfuerzos para que las IES, puedan lograr amplios beneficios en cuanto a mayor disponibilidad de recursos, fortalecimiento de las unidades académicas, robustecer la cualificación docente, mejora de su infraestructura, profesionalización de su gestión interna, y avances en la realización de la investigación básica y aplicada. Hechos que conllevan simultáneamente a la mejora y actualización de su oferta académica a través de la innovación en sus currículos y planes de estudio, generando un efecto multiplicador que radica su génesis en el desarrollo sostenible de la sociedad a la que pertenece, razón de ser de las IES.

Con miras a lograr el fortalecimiento de la Universidad Politécnica de Ingeniería, sus autoridades deciden tener un rol más activo en el Sistema, a través del desarrollo de una investigación de tipo proyectiva para la elaboración de una propuesta o plan para la implementación de la Certificación Institucional bajo modelo SHACES, mediante la creación y gestión de un Portafolio de Proyectos. Cuyo objetivo central consiste en Instrumentar las acciones que le permitan a la Universidad Politécnica de Ingeniería la implementación de la Certificación Institucional bajo el Modelo SHACES.

Para llevar a cabo dicha investigación, se desarrolló un esquema que permite presentar un Primer Apartado que contiene una breve descripción del planteamiento del problema, justificación y asimismo con ello se definen los objetivos, preguntas directrices de la investigación. En su Capítulo II encontramos las bases teóricas que fundamentan el desarrollo esta investigación, así como las apreciaciones conceptuales que ayudaran a comprender ampliamente nuestra investigación. En el Capítulo III presentamos el marco metodológico que da lugar a la evolución de la investigación de este Estudio. Siguiendo el orden de las Ideas presentamos el Capítulo IV en este se realiza la presentación de Resultados y discusión a través de la presentación del Portafolio de Proyectos diseñado para la Implementación del modelo de Certificación Institucional de UPI. Hemos designado un Capítulo V destinado a contener la presentación de las conclusiones y recomendaciones, de la presente Investigación.

Justificación.

Hoy en día, ninguna universidad puede sustraerse de las relaciones internacionales y los intercambios académicos con el extranjero. Esta es una nueva función de la universidad contemporánea, que viene a agregarse a sus funciones clásicas y que consiste fundamentalmente en subrayar la dimensión internacional de su quehacer. La internacionalización de la Educación Superior es la respuesta construida por los universitarios frente al fenómeno de la globalización y de la naturaleza sin fronteras del conocimiento contemporáneo.

De esta manera, existe hoy en día una dimensión internacional en la educación superior. Esta dimensión es la que hace indispensable la existencia de sistemas de acreditación, a fin de establecer los mecanismos adecuados para el aseguramiento de la calidad no solo de los ofrecimientos de educación superior a nivel nacional, sino también de aquellos que desbordan las fronteras nacionales.

No cabe confundir **internacionalización de la Educación Superior** con **transnacionalización del sector educativo** de tercer nivel, que conlleva su transformación en un servicio sujeto a las reglas del mercado, con predominio de los intereses de las empresas educativas transnacionales. Mientras en la internacionalización se propugna, siguiendo **los lineamientos de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior**, por una cooperación internacional solidaria con énfasis en la cooperación horizontal, basada en el diálogo intercultural y respetuosa de la idiosincrasia e identidad de los países participantes, **así como el diseño de redes interuniversitarias y de espacios académicos ampliados**, en la transnacionalización se trata de facilitar el establecimiento en nuestros países de filiales de Universidades extranjeras, de una cooperación dominada aun por criterios asistenciales, así como la venta de franquicias académicas, la creación de universidades corporativas, auspiciadas por las grandes empresas transnacionales, los programas multimedios y las universidades virtuales, controladas por universidades y empresas de los países más desarrollados. Este nuevo panorama que comienza a configurarse en nuestros países, ha hecho surgir voces de alerta por el peligro que representan para nuestra soberanía e identidad y refuerzan la necesidad de contar con sistemas nacionales de acreditación (Tünnermann , 2008).

En este sentido, es urgente incorporar Sistemas Nacionales y Regionales de Acreditación que puedan ser competentes aun a nivel internacional; ya sea que estos sean presenciales, a distancia o virtuales. El establecimiento de estándares para evaluar los ofrecimientos de empresas de acreditación nacionales o internacionales (que actualmente están teniendo fuerte auge) es de gran importancia y necesidad, para no correr el riesgo de recibir servicios educativos no adecuados o de baja calidad que no sean compatible a nuestro entorno y realidad (Tünnermann , 2008)

Es por esta razón que la Universidad Politécnica de Ingeniería en busca de una mejor integración al proceso de “Internacionalización de la Educación Superior” y ser capaz de responder a los requisitos y desafíos de la globalización; decide dar inicio el proceso de Acreditación del SHACES (misma que es de carácter obligatorio su implementación en las universidades del país) lo antes posible, para obtener una ventaja estratégica institucional ante su competidores en la prestación de servicios de educación superior.

El “Inicio de Acciones” del Proceso de Certificación Institucional requerirá a UPI, la realizar de un Diagnóstico Inicial de la Universidad (Autoevaluación Institucional), para planificar una estructura de trabajo que haga posible establecer la visión estratégica de la universidad mediante la implementación de la Certificación; consecuentemente nuestra investigación facilitará a las Autoridades de UPI de una metodología de trabajo que ayudara a la toma de decisiones efectiva y eficaz en la concreción de los objetivos estratégicos institucionales.

Lo anterior se logra con la Propuesta de un Portafolio de Proyectos, que cuya ejecución hagan posible el cumplimiento de los estándares e indicadores requeridos por SHACES. Brindando a la Universidad de un posicionamiento institucional en temas de Calidad Educativa ante la sociedad; y colateralmente pondrá a disposición de UPI una gama de beneficios tangibles, como: la profesionalización de su gestión interna, la calificación y empoderamiento de sus Docentes, desarrollo de sus unidades académicas, actualización de sus currículos y programas, y otros. Es importante recalcar que nuestra investigación proporcionará también al Consejo Directivo Universitario la situación actual del clima organizacional de UPI, permitiendo la identificación de aquellos aspectos críticos a considerar en la implementación de la Certificación. Entre las interrogantes que se contestan tenemos: ¿Cómo se encuentra el ambiente Organizacional?, ¿A dónde se puede llegar?, ¿Tengo lo necesario para iniciar? y ¿Dónde y cuándo puedo arrancar?

Consideramos que las acciones ejecutadas durante nuestra investigación en UPI ayudarán a contestar las interrogantes anteriormente planteadas. Por otra parte, se consideró que los instrumentos adecuados para plantear soluciones o inferir información son los siguientes:

- La metodología de la Gestión de Portafolios de Proyectos del PMBOK
- La medición del Clima organizacional con el método Koys & Decottis, y
- La identificación del Grado de Satisfacción de los Egresados de UPI

Es importante destacar que el ámbito de aplicabilidad de esta investigación se rige por los conocimientos y técnicas adquiridas del programa de Maestría en Gerencia de Operaciones Industriales (bajo la línea de Gestión de los proyectos) que ha hecho posible la aplicación de procedimientos y herramientas teórico-científicas (ampliamente utilizadas en Proyectos de Inversión y Desarrollo) en la ejecución de la presente investigación.

Objetivos.

Objetivo General.

Organizar las acciones que le permitan a la Universidad Politécnica de Ingeniería la implementación de la Certificación Institucional bajo el Modelo SHACES.

Objetivos Específicos.

1. Identificar las condiciones iniciales de las acciones, con miras de la implementación de la Certificación Institucional bajo el Modelo SHACES.
2. Diseñar un Portafolio de Proyecto para la Acreditación Institucional, de acuerdo a las normas SHACES, de la Universidad Politécnica de Ingeniería.
3. Entregar a las Autoridades Universitarias una propuesta de implementación en la universidad del Portafolio mencionado.

Pregunta de Investigación

- ¿La Universidad cuenta con un Plan de Trabajo para realizar una acreditación bajo el modelo SHACES?
- ¿Conocen las autoridades universitarias, personal administrativos, docentes, estudiantes y egresados las ventajas de una acreditación institucional en UPI®?
- ¿Existe en la UPI un ambiente propicio para implementar una Certificación Institucional?

Metodología

De acuerdo a Hernández 2019, la visión holística que caracteriza los Proyectos Factibles, permiten el uso de una variedad de instrumentos de recolección de información. En este sentido, se emplean según la fase o el momento de la investigación donde se encuentre el investigador por tal motivo, en la fase titulada diagnóstico de necesidades se recomienda utilizar instrumentos de corte cualitativo, porque permite un mayor y mejor acercamiento entre el investigador y el investigado, para lograr información más significativa.

Estos instrumentos pueden ser la observación, registros anecdóticos y la entrevista en profundidad. Sin embargo, no se deben excluir los instrumentos de corte cuantitativo, hay que recordar que una de las características de los proyectos, es el pluralismo metodológico; de allí, la posibilidad de aplicar cuestionarios y encuestas con las diferentes categorías de respuestas existentes.

La primera actividad descrita, se complementa con dos procesos adicionales de mucha importancia como es la validez y la confiabilidad de los instrumentos, entendida éstas como la manera de evaluar cada una de las partes que conforman los distintos instrumentos diseñados por el investigador. (Hernández, 2019).

La presente investigación centró su unidad de análisis en los archivos centrales de la Universidad Politécnica de Ingeniería (UPI) durante Julio a Diciembre de 2019. Lo anterior se justifica porque estos disponían de los instrumentos de control necesarios para la realizar el estudio del Diseño, Estructuración y Evaluación de Disponibilidad para la Implementación de la Certificación Institucional bajo el Modelo SHACES en la Universidad Politécnica de Ingeniería, para el Primer Semestre del 2020.

Para llevar a cabo el análisis de los archivos centrales se procedió a la revisión documental, para lo cual se creó una Matriz de Revisión Documental que permitiera identificar las dimensiones, componentes y evidencias a revisar, detallada en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** (ver más adelante), la cual fue el primer instrumento utilizado dentro de la exploración, esta tiene como función organizar las evidencias documentales, de cada una de las dimensiones que conforman la Estructura de la Universidad Politécnica de Ingeniería, de manera detallada, facilitando la comprensión total de los documentos.

Esta matriz está compuesta por dos categorías, Componentes y Evidencias, dentro de estas encontramos cuatro dimensiones. La primera dimensión Gestión Institucional, categoría que abarca seis Componentes donde se detalla cada uno de los Documentos como Evidencias de la Gestión Institucional. Inmediatamente a esto se encuentra las dimensiones de Docencia, Investigación, Vinculación y Proyección.

Adicionalmente, se aplicaron dos instrumentos que permitieron conocer dos panoramas diferentes el Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Satisfacción de los Egresados de dicha institución.

Tabla 1 Revisión Documental por Dimensiones

Revisión Documental por Dimensiones

Componentes	Evidencias
<i>Dimensión gestión institucional universitaria (administración)</i>	
Proyecto institucional	Filosofía institucional Plan estratégico
Marco Jurídico	Normativa Institucional Políticas Institucionales
Gestión Institucional	Desarrollo Institucional Infraestructura Políticas Asignación presupuestaria
Presupuesto y Finanzas	Administración presupuestaria Transparencia Institucional Procesos selección y contratación
Talento Humano	Funciones administrativas y cargos Desarrollo profesional talento permanencia, promoción y retiro
Bienestar universitario	Servicios básicos bienestar
<i>Dimensión Función Docencia</i>	
Curriculum	Propuesta Curricular
Docentes	Selección, evaluación y promoción Formación enseñanza universitaria Condiciones de Ingreso
Estudiantes	Cobertura socio-geográfica carreras Organización estudiantil Reglamento Estudiantil
Proceso Educativo	Estrategias Proceso educativo Servicios de apoyo al docente
Registro Académico	Normativa de Registro Labores sustantivas de Registro
Biblioteca y Servicios información	Normativas explicitas bibliotecas Acervo bibliográfico Servicios bibliotecarios
Graduados	Seguimiento a graduados Programas de Formación Continua

Tabla 2 Revisión Documental por Dimensiones

Revisión Documental por Dimensiones

Componentes	Evidencias
<i>Dimensión Función Investigación</i>	
Marco Organizativo	Políticas, líneas y metas investigación Estructura organizativa
Articulación de la investigación	Procesos de Articulación
Talento Humano	Desarrollo profesional talento
Fondos Financieros y materiales	Fondos destinados a investigación
Articulación institucional	Relaciones interinstitucionales Mecanismos de divulgación
Impacto de la investigación	Monitoreo y Evaluación
<i>Dimensión función vinculación y proyección</i>	
Marco Organizativo	Políticas, líneas y metas proyección Planes y proyectos de desarrollo Estructura organizativa
Pertinencia e impacto proyección	Mecanismos de articulación sociedad Monitoreo y evaluación
Recursos Financieros y materiales	Asignación presupuestaria
Procesos Formativos	Propuesta Curricular

Fuente: Guía Acreditación SHACES 2013 Ver Anexo 1

Las estrategias de búsqueda, organización y análisis de la información, permiten tanto la obtención de los documentos referentes a un tema de investigación, así como su sistematización y estructuración con el objeto de analizar las principales características del conjunto de documentos bajo estudio.

La revisión documental se organizó mediante un método acompañado de 8 fases logrando así una exploración de forma correcta, completa y ordenada, para este procedimiento nos basamos en el realizado por La Universidad Nacional de Colombia. Las fases están distribuidas de la siguiente manera:

- Fase I: Recolección de información

- Fase II Criterios de Inclusión y exclusión de la información, la cual abarca desde el año 2012 con el objetivo de contar con la información disponible de la primera Cohorte de Egresados de la Universidad.
- Fase III Construcción y Validación de la matriz, a partir de los documentos seleccionados se procedió a la elaboración de la rejilla que permitiera tener claridad de la Estructura, Organización, Administración y Muestra Curricular de la Institución.
- Fase IV Organización de la información de la Matriz, se procedió a la lectura minuciosa de cada uno de los documentos identificados y seleccionados para los indicadores propuestos.
- Fase V Tabulación de la Información. Al obtener la recolección de la información final en la matriz respecto a cada una de las categorías de análisis, se dio inicio al proceso de sistematización de la información.
- Fase VI Análisis e interpretación de los Resultados
- Fase VII Elaboración de Informe
- Fase VII Verificación de la información recolectada a través de la entrevista a profundidad.

Validez de los Instrumentos

Según Hernández 2019, se puede definir la validez como una prueba que se usa para verificar si el instrumento mide lo que realmente necesita medir. En este sentido, si la investigación está orientada por el enfoque cuantitativo entonces, la validez será de contenido (a juicio de expertos), de criterio concurrente (correlacionando puntaje de pruebas con el criterio presente), de criterio predictivo (correlacionando puntaje de pruebas con criterios futuros), de constructo (evaluando el constructo subyacente) y de consistencia interna (correlacionando el desempeño de cada reactivo con el puntaje total de la prueba). Por el contrario, si está orientada bajo el enfoque cualitativo, la validez será interna (definida como el nivel en que los resultados reflejan una realidad y no otra) y externa (donde se averigua hasta qué punto las conclusiones de un estudio son aplicables a grupos similares).

La confiabilidad, es entendida como el nivel de precisión en que se repitan los mismos resultados en la aplicación del instrumento. En el enfoque cuantitativo, puede ser de estabilidad (referida a que los resultados de una medición son iguales en aplicaciones a lo largo del tiempo) y de consistencia interna (que permite comprobar la relación entre las partes de un mismo instrumento), y en el enfoque cualitativo puede ser interna (cuando varios observadores concuerdan en sus conclusiones al estudiar la misma

realidad) y externa (cuando se llega a los mismos resultados estudiando la realidad en tiempos y situaciones diferentes) (Hernández, 2019) El instrumento diseñado para la variable Clima organizacional fue sometido a la validez de expertos, al respecto Hernández, Fernández, & Baptista (2010), indican que la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (Hernandez, Fernandez, & Batista, 2014).

Asimismo puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada al contenido, al criterio y al constructo, siguiendo el orden de ideas se propusieron como criterios de evaluación para los instrumentos: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiada para representar al componente o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto para esta tarea se consultó y validaron profesionales especialistas en el área.

Por otra parte, se determinó la confiabilidad de los instrumento aplicando la prueba de *Alfa de Cronbach* porque los instrumento de Satisfacción de Egresados, Clima Organizacional, y Satisfacción Laboral fueron medido con escala tipo Likert (ver **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**). Asimismo de conforme a la revisión bibliográfica se obtienen que los niveles de confiabilidad se detallan en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia..**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right) \quad \text{Ecuación 1 Coeficiente de Cronbach}$$

Tabla 3 Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad

Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad	
Valores	Nivel de Confiabilidad
De -1 a 0	No es Confiable
De 0,01 a 0.49	Baja Confiabilidad
De 0,50 a 0,75	Moderada Confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte Confiabilidad
De 0,90 a 1	Alta Confiabilidad

Fuente: Pino (2010)

La muestra determinada se dividió en dos grupos Colaboradores y Egresados para un total de 19 funcionarios, que fueron distinguidos según estamento en Docentes y Administrativos, obtenidos con un nivel de confianza de 95%, una precisión de 5%. Se incluyeron funcionarios con un período inferior a un año de servicio hasta más de 10 años de servicio. Para el caso de los Egresados la muestra seleccionada fue estipulada bajo criterios de “Muestreo Intencional” para lo cual se seleccionó una muestra de 31 egresados que se encuentran laborando, esto como resultado del censo poblacional realizado.

En este sentido luego de aplicar el instrumento los grupos seleccionados, 19 colaboradores de la Universidad Politécnica de Ingeniería y 31 egresados de la Institución, se logró determinar el coeficiente de Alfa de Cronbach para cada instrumento los cuales se mantuvieron en 0.90, 0.845, y 0.845 en cada uno de los instrumentos, lo que implicó una fuerte confiabilidad tal como se aprecia en la siguiente Tabla 2. Para la medición de La Satisfacción de egresados, 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 Egresados”.

Tabla 4 Estadísticas de Fiabilidad de los Instrumentos Aplicados

Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos aplicados			
Instrumento	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Clima Organizacional	0.902	0.900	24
Satisfacción Laboral	0.845	0.797	20
Satisfacción de los egresados	0.845	0.6814	31

Fuente: Elaboración Propia 2019

Para lograr el objetivo se llevó a cabo en dos partes la adaptación del cuestionario de los investigadores Koy & Decottis, (1991), para medir el Clima Organizacional en la unidad de trabajo. Este instrumento consiste en 24 elementos que se detallan en el “**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**”. Los colaboradores responden a cada elemento utilizando un formato de respuesta de Likert de cinco

puntos (a saber: Muy de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, No estoy seguro = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1).

Para la medición del nivel de Satisfacción de los Egresados se utilizó un instrumento compuesto por 33 ítems divididos 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 muestra seleccionada fue estipulada bajo criterios de “Muestreo Intencional” para lo cual se seleccionó una muestra de 31 egresados que se encuentran laborando, esto como resultado del censo poblacional realizado.

Para dar el cumplimiento con el primer objetivo de la investigación dirigida a Identificar las condiciones iniciales de las acciones, con miras de la implementación de la Certificación Institucional bajo el Modelo SHACES de la Universidad Politécnica de Ingeniería (UPI) campus Tegucigalpa, a través de la recolección de información mediante Revisión Documental, Entrevista a Expertos y Encuesta a Personal de la Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI, (Ver Anexo 1 y Anexo 2).

Tabla 5

<i>Procedencia de los Documentos</i>		
Base de Datos	Cantidad	Porcentajes Respecto al Total %
Gestión Institucional Universitaria	10	31
Docencia	14	46
Investigación	4	12
Vinculación y Proyección	4	11
Total de Documentos	32	100

Fuente: Elaboración Propia

El 46% de los documentos provienen de la dimensión de “Función Docencia” que reúne los 7 Componentes de Curriculum, docentes, Estudiantes, Proceso Educativo, Registro Académico, Biblioteca y Servicios de Información, y graduados., mientras que el 31% fueron recolectados en la dimensión “Gestión Institucional Universitaria”, un 12% está a cargo de la Dimensión de “Función de Investigación” y 11% está a cargo de la dimensión de “Vinculación y Proyección”.

La existencia de la documentación anterior, se pudo corroborar que la Fundación para la Educación Integral y Técnica de Honduras (FEITH), había solicitado al Consejo de Educación superior el 08 de agosto de 2005 la creación y funcionamiento de la Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI®, creación que fue aprobada el 15 de marzo de 2007, con el Acuerdo Número 1785-202-2007 y ratificada con el Acuerdo Número 1796-202-2007.

La UPI® en esencia, es una institución en evolución permanente. Se siente comprometida a estar en condiciones de ofrecer lo que exige la sociedad. El Modelo Pedagógico utilizado por la Universidad es un Modelo Constructivista, y modelo polémico, mismos que son pilares en la formación de un modelo de enseñanza de calidad. Donde el docente es guía y orientador del aprendizaje, genera interrogantes, alimenta la discusión y debate. Los Estudiantes son protagonistas del aprendizaje, construye su conocimiento a través de su propia actividad aprende haciendo.

La Universidad Politécnica de Ingeniería, dispone de instrumentos como: Estatutos, Normas Académicas, Plan estratégico 2018-2022, y otros procedentes de los anteriores; pilares de la cultura de calidad y compromiso organizacional de la institución. Se presentan los elementos guías y estratégicos esenciales en el desarrollo de la cultura de la Calidad de la Institución:

En su artículo 4 la UPI®, estará dedicada la formación y perfeccionamiento en el nivel de educación superior de profesionales en las diferentes disciplinas de la Ingeniería en general, formando profesionales con excelencia académica, capaces de influir positivamente en su entorno por su integridad, solidaridad, espíritu emprendedor y de servicio, liderazgo y conciencia de la realidad nacional.

Además de perfeccionar los conocimientos por medio de proyectos de investigación en forma integral, dentro de ese propósito contribuirá a desarrollar la ciencia y la técnica, en las áreas de la ingeniería.

Artículo 42, de la página 16 La supervisión académica estará bajo la responsabilidad de la Vicerrectoría académica con el propósito de contribuir al mejoramiento constante de los estudiantes de la UPI®.

En apego a su Eje Estratégico en el objetivo de gestión administrativa, se garantiza los procesos de calidad en educación superior a través de la gestión efectiva de los recursos universitarios y la dotación de infraestructura y equipamiento que responda a las exigencias del Sistema de Educación Superior y consolidando el proceso de Institucionalización

Bajo sus Principios de Calidad que promueve el Mejoramiento continuo para la acreditación institucional y de carreras en cumplimiento de las grandes líneas de acción universitaria.

La UPI®, en su Plan Estratégico para 2018 a 2022, contempla dentro de sus objetivos estratégicos la: Mejora Continua y La Acreditación de la Calidad en UPI®, sus servicios y funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación universidad-sociedad y programas; evidenciada en la rendición de

cuentas a la sociedad hondureña y en la atención oportuna efectiva y pertinente a las demandas auténticas de ésta.

La Vicerrectoría Académica incluye en su plan mínimo de metas, ejes de acción y resultados en el área de la Mejora Continua de la Calidad, Pertinencia, Equidad, Internacionalización de las Funciones y Servicios Académicos de UPI®. Para lograr este propósito se plantea la consolidación en todas las Unidades Académicas de la UPI®, de un sistema de Gestión de la Calidad, con procesos permanentes, sostenidos de autoevaluación y acreditación institucional, de programas y carreras; de recertificación profesional; de certificación y recertificación de los profesores universitarios (Calderon, 2013).

La Evaluación Inicial Institucional para el mejoramiento de la Calidad de UPI®, requiere de una Autoevaluación, posteriormente de una evaluación externa (siguiendo las directrices de SHACES).

La Autoevaluación es un proceso permanente, participativo y reflexivo que permite identificar las fortalezas y desafíos de los programas académicos, a nivel institucional aprobando el mejoramiento continuo. La autoevaluación es un adiestramiento permanente de reflexión y de acción para la mejora continua del servicio educativo. Su propósito es la calidad deseada, la satisfacción de la comunidad universitaria y de la sociedad en general base fundamental de la Universidad Politécnica de Ingeniería.

Es necesario que el proceso se rija por los siguientes principios:

- Participativo: involucra a todos los actores en el proceso de análisis y reflexión: autoridades, docentes, estudiantes, administrativos, graduados y empleadores.
- Evaluativo: trasciende el nivel descriptivo de la información y emite juicios de valor a través de un proceso analítico.
- Flexible: permite ajustes durante el proceso.

Actualmente, las Instituciones de Educación Superior en Honduras, reportan un marcado interés por la Acreditación de la Calidad en la educación impartida en sus instituciones, en consecuencia, sus instituciones inician los procesos de Autoevaluación de Instituciones, Carreras y Programas, bajo el Modelo de SHACES.

Amparado en su acuerdo de creación Numero 2304-245-201, el cual en su artículo 21 define su carácter de obligatoriedad para cada uno de las universidades miembros de El Sistema de Educación Superior Hondureño, a partir de la consolidación del mismo y con la Divulgación de su primera convocatoria de llamado a certificar la Gestión Institucional, de carreras o programas. Este modelo está fundamentado en las unidades denominadas: Gestión Académica, Docencia, Investigación y Vinculación; por tanto, la gerencia y desarrollo de proyectos se ha convertido en una eficiente herramienta para la incursión en

nuevas líneas de gestión. Por tanto, la UPI® ha decidido iniciar su proceso de Autoevaluación para conocer su grado de aseguramiento de la calidad en cada uno de sus unidades que integran el sistema pilar fundamental del modelo SHACES que se detalla en la

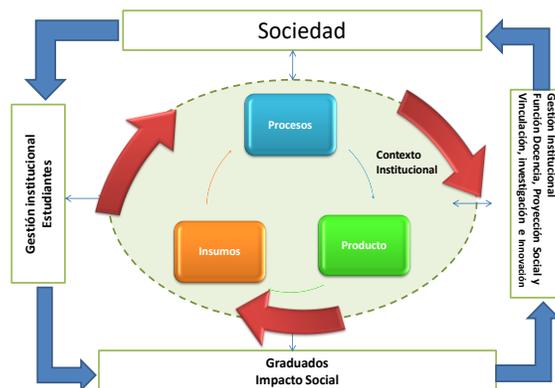


Figura 1. Modelo de Acreditación de la Calidad de SHACES 2019.

Presentación Resultados Medición de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

El propósito este apartado es medir las variables del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Universidad Politécnica de Ingeniería. La muestra está compuesta por 19 trabajadores, miembros de 4 de las unidades que conforman la estructura de trabajo de la UPI. Se procedió a la aplicación de dos escalas: La escala para medir el Clima Organizacional de Koys y Decottis, (1991), quienes identificaron un conjunto de ocho dimensiones de clima: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación para un total 24 ítems (Ver **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**”).

Los resultados obtenidos muestran que ambas escalas proyectan una fiabilidad mayor de 0,903 y las sub-escalas de Clima organizacional también entregan una fiabilidad adecuada. Respecto al instrumento elaborado para medir satisfacción laboral, el análisis factorial nos dio seis factores con un coeficiente Alfa Alto (entre 0,796 y 0845) según como se detalla en la “**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**” de la página **¡Error! Marcador no definido.** de este documento.

El ámbito de estudio elegido son las unidades que forman parte de la estructura Administrativa y Docente de la Universidad Politécnica de Ingeniería. La selección de este campo de estudio obedece a la necesidad de aportar mayor información (que a su vez pueda favorecer a la gestión de estas unidades

administrativas); puesto que hoy la gestión de la calidad y su acreditación se aplican también a las Instituciones de Educación Superior; y como sucede en la mayoría de las ocasiones la Acreditación en Calidad Educativa funge como parámetro de Buen Servicio por parte de los clientes (estudiantes, graduados y sociedad) en lo que se refiera a Servicios Educativos. Dos de los Factores Claves para el Éxito ligado a la gestión de la calidad (y por ende su futura acreditación) es “El Clima Organizacional Existente” y “El Nivel de Satisfacción de los Trabajadores” en el quehacer cotidiano, afectando dichos factores directamente en la calidad del desempeño en cualquier actividad de la vida laboral.

Previo a la aplicación de los instrumentos, se solicitó la autorización al Jefe de Departamento de Personal de la Universidad, y posteriormente se procedió a entregar a cada funcionario los instrumentos para su llenado de información; además es importante mencionar que fue claramente explicado el derecho a retirar su consentimiento y abandono de la investigación en cualquier momento y sin ningún tipo de sanción (situación que respaldó el carácter voluntario de participación, anonimato y confidencialidad que requerían los datos). La aplicación del cuestionario fue en forma personal, auto aplicado y sin control de tiempo.

Todos los sujetos recibieron la encuesta con una carta donde se les explicaba el objetivo de la investigación. La tasa de respuesta del instrumento fue de 100%, y las Unidades Administrativas de UPI donde se aplicó el mismo fueron: (1) Vicerrectoría, Admisión y Diseño Curricular, (2) Coordinación de Carreras, (3) Investigación y (4) Docencia. Para el análisis estadístico, los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS versión 25 (en español). Las variables cualitativas fueron descritas mediante frecuencias observadas y porcentajes. Para correlacionar el clima organizacional con la satisfacción laboral global y sus respectivos constructos, se aplicó el coeficiente de correlación *Rho de Spearman*, ya que los datos no se ajustaron a una distribución normal en ambas variables. Se utilizó un nivel de significación de 0,05.

A continuación, se presentan los datos e información inferidos de los instrumentos mencionados. En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se presenta el perfil de población (Personal Colaborador de la universidad); a esta población se aplicó el Instrumento de Medición para el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en UPI:

Tabla 6 Distribución de la Muestra para Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, en UPI

Distribución de la Muestra para Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, en UPI

Datos Sociodemográficos y Laborales		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sexo del encuestado A2	Femenino	5	26.3	26.3	26.3
	Masculino	14	73.7	73.7	100.0
	Total	19	100.0	100.0	
Estado Civil A3	Casado	10	52.6	52.6	52.6
	Soltero	7	36.8	36.8	89.5
	Divorciado	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	
Área donde Labora A5	Administración	3	15.8	15.8	15.8
	Docencia	15	78.9	78.9	94.7
	Diseño Curricular	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	
Unidades a la que pertenece	Vicerrectoría	1	5.3	5.3	5.3
	Admisión	1	5.3	5.3	10.5
	Coordinador	3	15.8	15.8	26.3
	Ventas,	3	15.8	15.8	42.1
	Docencia	11	57.9	57.9	100.0
	Total	19	100.0	100.0	
Antigüedad	Menos de 1 año	4	21.1	21.1	21.1
	1 a 5 años	9	47.4	47.4	68.4
	5 a 10 años	5	26.3	26.3	94.7
	más de 10 años	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Fuente Elaboración Propia

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se presenta los resultados del análisis de escalas del Instrumento de Medición para el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en UPI:

Tabla 7 Fiabilidad: Análisis de Escalas de Clima Organizacional

Fiabilidad: Análisis De Escalas De Clima Organizacional

Ítem	Clima Organizacional (sub-escalas)	Alfa de Cronbach	Aumenta el Alfa de Cronbach si se elimina un elemento	Alfa de Cronbach Koys y Decottis, (1991)
A91	Autonomía	0.903	SI	0.929
A92				
A93				
A101	Cohesión	0.896	Si	0.924
A102				
A103				
A111	Confianza	0.891	SI	0.920
A112				
A113				
A121	Presión	0.909	Si al Eliminar el ítem a12-2	0.934
A122				
A123				
A131	Apoyo	0.891	SI	0.919
A132				
A133				
A141	Reconocimiento	0.894	SI	0.923
A142				
A143				
A151	Equidad	0.905	Si al eliminar el ítem A15-2	0.927
A152				
A153				
A161	Innovación	0.892	SI	0.921
A162				
A163				

Fuente: Fiabilidad de Clima Organizacional, elaboración Propia

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se presentan los Resultados referente a la Medición de la Satisfacción Laboral del Personal colaborador en UPI:

Tabla 8 Satisfacción Laboral en la Universidad Politécnica de Ingeniería

Satisfacción Laboral en la Universidad Politécnica de Ingeniería

Características Sociodemográficas y Laborales			Satisfacción Laboral			Total
			Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	
Sexo del encuestado A2	Femenino	Recuento	4	0	1	5
		Recuento esperado	4.2	0.5	0.3	5.0
		% dentro de Sexo del encuestado A2	80.0%	0.0%	20.0%	100.0%
		% Satisfacción Laboral	25.0%	0.0%	100.0%	26.3%
	Masculino	Recuento	12	2	0	14
		Recuento esperado	11.8	1.5	0.7	14.0
		% dentro de Sexo del encuestado A2	85.7%	14.3%	0.0%	100.0%
		% Satisfacción Laboral	75.0%	100.0%	0.0%	73.7%
Total Labora actualmente en UPI	Recuento	16	2	1	19	
	Recuento esperado	16.0	2.0	1.0	19.0	
	% dentro de Labora actualmente en UPI	84.2%	10.5%	5.3%	100.0%	
Años de Servicio en la Institución A6	Menos de 1 año	Recuento	4	0	0	4
		Recuento esperado	3.4	0.4	0.2	4.0
		% dentro de Años de Servicio en la Institución A6	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% Satisfacción Laboral	25.0%	0.0%	0.0%	21.1%
	1 a 5 años	Recuento	6	2	1	9
		Recuento esperado	7.6	0.9	0.5	9.0
		% dentro de Años de Servicio en la Institución A6	66.7%	22.2%	11.1%	100.0%
		% Satisfacción Laboral	37.5%	100.0%	100.0%	47.4%
	5 a 10 años	Recuento	5	0	0	5
		Recuento esperado	4.2	0.5	0.3	5.0
		% dentro de Años de Servicio en la Institución A6	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% Satisfacción Laboral	31.3%	0.0%	0.0%	26.3%
más de 10 años	Recuento	1	0	0	1	
	Recuento esperado	0.8	0.1	0.1	1.0	
	% dentro de Años de Servicio en la Institución A6	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	% Satisfacción Laboral	6.3%	0.0%	0.0%	5.3%	

Satisfacción Laboral en la Universidad Politécnica de Ingeniería

Características Sociodemográficas y Laborales		Satisfacción Laboral				
		Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	Total	
Área donde Labora A5	Administración	Recuento	1	1	1	3
		Recuento esperado	2.5	0.3	0.2	3.0
		% dentro de Área donde Labora A5	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
		% Satisfacción Laboral	6.3%	50.0%	100.0%	15.8%
	Docencia	Recuento	14	1	0	15
		Recuento esperado	12.6	1.6	0.8	15.0
		% dentro de área donde Labora A5	93.3%	6.7%	0.0%	100.0%
		% Satisfacción Laboral	87.5%	50.0%	0.0%	78.9%
	Diseño Curricular	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	0.8	0.1	0.1	1.0
		% dentro de Área donde Labora A5	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% Satisfacción Laboral	6.3%	0.0%	0.0%	5.3%
Área donde Labora A5	Administración	Recuento	0	3	0	3
		Recuento esperado	1.3	1.3	0.5	3.0
		% dentro de Área donde Labora A5	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de I Satisfacción por el trabajo en general [Como es la relación con sus compañeros...¿podría describirla ?.]	0.0%	37.5%	0.0%	15.8%
	Docencia	Recuento	8	4	3	15
		Recuento esperado	6.3	6.3	2.4	15.0
		% dentro de área donde Labora A5	53.3%	26.7%	20.0%	100.0%
		% dentro de I Satisfacción por el trabajo en general [Como es la relación con sus compañeros...¿podría describirla ?.]	100.0%	50.0%	100.0%	78.9%
	Diseño Curricular	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	0.4	0.4	0.2	1.0
		% dentro de área donde Labora A5	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de I Satisfacción por el trabajo en general [Como es la relación con sus compañeros...¿podría describirla ?.]	0.0%	12.5%	0.0%	5.3%

Satisfacción Laboral en la Universidad Politécnica de Ingeniería

Características Sociodemográficas y Laborales	Satisfacción Laboral			Total
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	

Fuente Elaboración Propia

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se presentan los Resultados referente a la Medición del Clima Organizacional en UPI:

Tabla 9 Clima Organizacional en la Universidad Politécnica de Ingeniería

Clima Organizacional en la Universidad Politécnica de Ingeniería

Características Sociodemográficas y Laborales			Clima Organizacional			Total
			Muy Bien	Bien	Ni bien, Ni mal	
Sexo del encuestado A2	Femenino	Recuento	1	4	0	5
		Recuento esperado	2.1	2.1	0.8	5.0
		% dentro de Sexo del encuestado A2	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de Clima Organizacional	12.5%	50.0%	0.0%	26.3%
	Masculino	Recuento	7	4	3	14
		Recuento esperado	5.9	5.9	2.2	14.0
		% dentro de Sexo del encuestado A2	50.0%	28.6%	21.4%	100.0%
		% dentro de Clima Organizacional	87.5%	50.0%	100.0%	73.7%
Total Labora actualmente en UPI	Si	Recuento	8	8	3	19
		Recuento esperado	8.0	8.0	3.0	19.0
		% dentro de Situación Actual	42.1%	42.1%	15.8%	100.0%
		% dentro de Clima Organizacional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Años de Servicio en la Institución A6	Menos de 1 año	Recuento	2	2	0	4
		Recuento esperado	1.7	1.7	0.6	4.0
		% dentro de Años de Servicio en la Institución A6	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de Clima Organizacional	25.0%	25.0%	0.0%	21.1%
	1 a 5 años	Recuento	3	4	2	9
		Recuento esperado	3.8	3.8	1.4	9.0

Clima Organizacional en la Universidad Politécnica de Ingeniería

Características Sociodemográficas y Laborales		Clima Organizacional			Total
		Muy Bien	Bien	Ni bien, Ni mal	
	% dentro de Años de Servicio en la Institución A6	33.3%	44.4%	22.2%	100.0%
	% dentro de Clima Organizacional	37.5%	50.0%	66.7%	47.4%
	Recuento	2	2	1	5
	Recuento esperado	2.1	2.1	0.8	5.0
5 a 10 años	% dentro de Años de Servicio en la Institución A6	40.0%	40.0%	20.0%	100.0%
	% dentro de Clima Organizacional	25.0%	25.0%	33.3%	26.3%
	Recuento	1	0	0	1
	Recuento esperado	0.4	0.4	0.2	1.0
más de 10 años	% dentro de Años de Servicio en la Institución A6	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% dentro de Clima Organizacional	12.5%	0.0%	0.0%	5.3%
	Recuento	1	0	0	1
	Recuento esperado	0.4	0.4	0.2	1.0

Fuente Elaboración Propia 2020

Un 73.7% de los participantes fueron hombres; el 52.6% se concentra en un grupo cuyo estado civil es casado. Además, el 94.7 por ciento son Docentes y el resto 15.8 pertenecen al estamento administrativo, el 47,4% lleva “1 a 5 años” de servicio en la universidad.

En relación a la satisfacción laboral y al clima organizacional de los colaboradores de UPI se puede decir que: el 84.2% de los funcionarios se encuentran “Muy Satisfecho Laboralmente”; también hay un 10.5% se encuentra “Satisfecho Laboralmente”. Con respecto al “Clima Organizacional” existe un 84.2% de los funcionarios que dice que el “Clima Organizacional” es “Bueno a Muy Bueno”.

En relación a la “Satisfacción Laboral” y la “Características Sociodemográficas y Laborales” de los colaboradores de UPI, se observó que: un 85,7% de los hombres y un 80,0% de las mujeres se encontraron “Muy Satisfechos Laboralmente”. Por otra parte, al considerar los “Años de Servicio” tenemos que: existe un 66.7% (dos terceras partes) de los funcionarios, con 1 a 5 Años de Servicio, “Muy Satisfechos Laboralmente” y un 22.22% de los funcionarios, del mismo grupo, “Satisfechos Laboralmente”.

En relación a “El Clima Organizacional” y la “Características Sociodemográficas y Laborales” de los colaboradores de UPI, se observó que: un 50.0% de los hombres manifestaron que existe “Muy Buen Clima Organizacional” y un 80.0% de las mujeres manifestaron que existe un “Buen Clima Organizacional”. Por otra parte, al considerar los “Años de Servicio” tenemos que: el 46.2% de los funcionarios, con “0 a 5 Años de Servicio”, manifestaron que existe un “Buen Clima Organizacional” y un 38.5% de los funcionarios, del mismo grupo, manifestaron que existe un “Muy Buen Clima Organizacional”.

Análisis De Correlación Entre “La Satisfacción Laboral” Y “El Clima Organizacional”

Referente a las correlaciones obtenidas entre “Satisfacción Laboral” y “Clima Organizacional” de los participantes en el estudio, podemos decir que: la correlación más estadísticamente significativa fue para la dimensión “Presión” (de Clima Organizacional) y “Relación Supervisión-Subordinado” (de Satisfacción Laboral) con un valor de 0.331 ($p \leq 0.001$). Para la dimensión “presión” no se presentaron correlaciones estadísticamente significativas respecto a las dimensiones de satisfacción laboral.

Tabla 10 Correlaciones con la Satisfacción Laboral y Clima Organizacional de La Universidad Politécnica de Ingeniería

Correlaciones con la Satisfacción Laboral y Clima Organizacional de La Universidad Politécnica de Ingeniería

Rho de Spearman	Ambiente	Satisfacción Intrínseca con el Trabajo	Crecimiento Laboral	Relación Supervisión-Subordinado	Remuneración
Autonomía	0.133	-0.039	-0.124	-0.255	-0.224
cohesión	-.591**	-0.366	-0.329	-0.364	-0.098
Confianza	-0.135	-0.110	0.095	-0.225	-0.400
Presión	-0.178	-0.040	0.278	0.331	0.118
Apoyo	-0.244	-0.022	-0.170	-0.421	-0.142
Reconocimiento	-0.395	-0.268	0.082	-0.390	-0.360
Equidad	-0.100	0.001	-0.049	-0.008	-0.124
Innovación	-0.447	-0.224	-0.278	-.607**	-0.173

Correlaciones con la Satisfacción Laboral y Clima Organizacional de La Universidad Politécnica de Ingeniería

Rho de Spearman	Ambiente	Satisfacción Intrínseca con el Trabajo	Crecimiento Laboral	Relación Supervisión-Subordinado	Remuneración
-----------------	----------	--	---------------------	----------------------------------	--------------

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*** Coeficiente de correlación Rho de Spearman. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; n.s. no significativo.

Fuente Elaboración Propia 2020

La información inferida del proceso de medición de la “Satisfacción Laboral” y “Clima Organizacional” en el personal administrativo y docente de UPI, expone el éxito de la Universidad en crear un ambiente adecuado para dicho personal; ya que, en la mayoría de ellos (tanto el administrativo como el docente) se encuentran “Satisfechos Laboralmente” y manifiestan que al menos existe un “Buen Clima Organizacional”, sin que afecte las distintas características sociodemográficas y laborales de dicho personal.

En relación a la Satisfacción Laboral, y tal como se expresó anteriormente, se evidencia que la mayor parte del personal administrativo y docente se encuentran satisfechos; esta situación en UPI se asemeja al estudio de Padilla et al. (2008) donde el 91% de los funcionarios docentes de educación superior se encontraban también satisfechos con la labor que desempeñaban. Likert (citado por Brunet) señala en su teoría que un sistema del Tipo IV (Participación en Grupo) se inclina hacia lo participativo, permitiendo a los niveles inferiores dentro de una organización realizar consultas y ser considerados en el proceso de toma de decisiones de la empresa, permitiendo la existencia de relaciones interpersonales de confianza y generándose un clima laboral positivo y saludable; esta situación está presente en la Universidad donde el nivel de “Clima Organizacional” percibido por el “Personal de 1 a 5 años de Antigüedad” fue alto, señalándose que el trabajo se desarrollaba en un ambiente agradable y en general positivo.

De acuerdo a características sociodemográficas, tanto hombres como mujeres manifestaron sentirse “Al Menos Satisfechos Laboralmente” (en un 85,7% y en un 80,0% respectivamente); situación que se asemeja a lo evidenciado por Alonso. A pesar que ambos porcentajes son similares, la leve diferencia podría deberse a que la mayoría de las mujeres trabajadoras esperan menos de sus trabajos que los

hombres. Así también, la percepción de clima organizacional en las mujeres fue más alto que en los hombres.

De acuerdo a características laborales, los docentes se encontraron más satisfechos y tienen una mejor percepción del Clima Organizacional que el personal administrativo. Esto podría fundamentarse en que los docentes desarrollan un trabajo más autónomo, y porque las condiciones ambientales para trabajar en cuanto a recursos estructurales y económicos son mejores. Por otra parte, dos terceras partes (2/3) del personal administrativo no se siente “Muy Satisfecho Laboralmente”, manifestándose en este personal los siguientes comportamientos: baja dedicación al trabajo, ausencia de sentimiento de orgullo por la institución, participación limitada en grupos, poca autonomía y percepción de no reconocimiento y valoración por el trabajo realizado. Es importante recordar que mientras mayor sea la satisfacción general con el trabajo que tenga el personal administrativo mayor será su compromiso con el mismo, por lo que este es un factor siempre importante de analizar. (Lavin & Del Solar, 2000)

Un mayor apoyo y confianza de los “Altos Mandos” a los “Trabajadores” se traduce en un aumento de la satisfacción con el Trabajo. Es por esto que las dimensiones de Clima Organizacional que mejor se correlaciona con la Satisfacción Laboral, generalmente fueron el “Apoyo y La Confianza”. Resultados similares a los obtenidos por (Chiang Vega, Méndez Urrea, & Sánchez Bernales, 2018); a la vez, mientras mayor satisfacción tengan los funcionarios con su participación en la organización y con la supervisión realizada por los superiores, mayor va a ser la percepción de Clima Organizacional. Lo anteriormente mencionado se respalda en los estudios Chiang en 2018, en los que aparece el supervisor como figura clave dentro de una organización, para explicar la variabilidad en la Satisfacción Laboral.

Resultados Medición de Satisfacción Egresados

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. (Ver **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**)

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. (Ver **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** y **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**)

Tabla 11 Distribución absoluta y porcentual en relación con el trabajo de los Egresados, Diciembre 2018

<i>Distribución absoluta y porcentual en relación con el trabajo que realiza el egresado en la actualidad.</i>		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Trabaja Actualmente	26	83.90
No Trabaja	5	16.10
Trabaja en área Distinta a su formación		
En actividades Mixtas		
Total	31	100

Fuente Elaboración Propia 2020

De acuerdo a los datos de la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, 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.

Notoriamente al 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 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. 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 una tendencia del 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.

Descripción de los Resultados

Al considerar las características del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Empleados Administrativos y Docentes de UPI, que se encuentran satisfechos y considerando que presentan una mejor disposición los empleados que han ingresado en los últimos 5 años; situación determinante para contar con el apoyo de Docentes ante la gestión de proyectos por clúster (agrupaciones de personal de UPI) que permitan el logro de los objetivos estratégicos de la Institución. Esto con el fin de sacar el provecho que el 80.6% de los egresados UPI se encuentra satisfecho con los conocimientos adquiridos, acordes a las exigencias del mercado laboral.

Dichas variables son fundamentales a considerar para la búsqueda y manejo de un Modelo de Gestión de Portafolios para la Implementación de una Certificación Institucional, bajo el Modelo SHACES, en la Universidad Politécnica de Ingeniería durante el Primer Semestre del 2020

En el orden de ideas, lo presentado hasta el momento da paso a la presentación de un Propuesta de Portafolio de Proyectos, que estructura y organiza eventos y estrategias, que la Institución puede tomar como guía para el logro y cumplimiento de las metas establecidas en su Plan Estratégico; de esta manera se podrán calcular los costos, ventajas y el grado de aceptación que tendrá en la institución.

Conclusiones

- El propósito de todo el proceso de la acreditación es procurar el mejoramiento de la calidad del servicio Educativo que se imparte en la UPI bajo el Modelo SHACES.
- La Universidad Politécnica de Ingeniería UPI, cuenta con un proceso de planificación estratégica claramente establecido, en el cual se establece la visión, misión, valores, objetivos estratégicos de la organización, las cuales son la base para el desarrollo y planteamiento de un modelo de gestión de portafolios y obtener así la acreditación bajo el Modelo SHACES.
- Como resultado del análisis de Portafolio de proyectos permitirá a la UPI la ejecución de los proyectos adecuados, de mayor beneficio en el mediano y largo plazo, generando cultura

organizacional que ayudará a implementarse el Modelo de Acreditación propuesta bajo el Modelo SHACES.

- Con el Análisis de Portafolio de Proyectos se ha generado una herramienta que le permitirá a la UPI tener una visión transversal, completa, unificada de la totalidad de los proyectos relacionados a Vinculación estudiantil y la Proyección que se desea obtener en el nivel de Pre grado, del esfuerzo que conlleva en el corto, mediano y largo plazo, facilita la toma de decisiones oportuna sobre el mejor uso de sus recursos para obtener la acreditación bajo el Modelo SHACES.
- La particularidad de la UPI analizado a lo largo del documento, conlleva a establecer que pese al nivel de complejidad en el momento de la formulación del portafolios, fue factible mediante esta herramienta integrar los proyectos, programas y operaciones de las líneas de investigación, con ello, se establecerán mecanismos de medición y monitoreo al modelo de Acreditación a implementar en la UPI, con el fin de obtener un mayor control sobre los proyectos formulados en las diferentes unidades que lo conforman, estableciendo una clara jerarquización y priorización de los proyectos.
- Los procesos de acreditación han impactado fuertemente en el desarrollo y crecimiento de las instituciones, dado que han dinamizado entre otros elementos: los planes de estudio, los profesores, los directivos, los administrativos y todo esto con un objetivo común; lograr los mejores resultados institucional. Bajo el análisis del resultado obtenido de los componentes del portafolio Se debe de entender que la acreditación es una herramienta con un fin bajo el Modelo SHACES.
- En los procesos de acreditación de los Programas Educativos esto son elementos primordiales para el mejoramiento de la calidad educativa, de cualquier institución educativa donde buscan que los planes de estudio cuenten con los conocimientos requeridos para su proceso de aprendizajes y con esto satisfacer las necesidades del mundo laboral globalizado.
- En ocasiones los investigadores y docentes se encuentran aislados de las políticas institucionales y se dedican únicamente en la parte de investigación, publicación y docencia, dejando a un lado los procesos de acreditación de los programas educativos. De forma tal que, deben establecerse esfuerzos y estrategias para mostrar tanto los beneficios académicos como los de gestión administrativa que conlleva ser un programa acreditado bajo el Modelo SHACES.

Recomendaciones

A continuación, se indican las tareas prioritarias a cumplir en el ámbito de la gestión de la calidad:

- Identificar y caracterizar procesos críticos en valor institucional, en sus niveles más generales.
- Hacer un plan de aplicación del Modelo de Calidad a los procesos críticos más generales.
- Asesorar en la aplicación del Modelo de Calidad de acuerdo al plan establecido, considerando los avances ya realizados.
- Evaluar periódicamente el avance de la aplicación del Modelo de Calidad e informar a las autoridades.
- Identificar sub-procesos críticos.
- Hacer un plan de aplicación del Modelo de Calidad a los sub- procesos críticos más relevantes.
- Asesorar en la aplicación del Modelo de Calidad a los sub- procesos críticos.
- Evaluar periódicamente el avance de la aplicación del Modelo de Calidad a los sub-procesos críticos e informar a las autoridades.
- Creación o fortalecimiento de una unidad a cargo de la función transversal de Aseguramiento de la Calidad.
- Implementación de procedimientos, con su respaldo orgánico, para acceder a las fuentes de calidad. En particular: o Fuentes definatorias: Seguimiento de egresados, Consultas a empleadores, Encuestas de satisfacción a alumnos y Encuestas de satisfacción a académicos o Fuentes de apoyo: Red interuniversitaria de benchmarking, Sistemas de información y registro, Centro bibliográfico especializado en calidad universitaria, y Función de respaldo a la acreditación.
- Implementación de sistemas de evaluación de resultados e impactos.
- Implementación de procedimientos que aseguran el aprendizaje institucional y la retroalimentación. Las anteriores deben ser consideradas como acciones críticas necesarias, pero no suficientes en el mediano plazo.

- Establecer procedimientos para asignar costos a la calidad en diversos procesos y sub-procesos de acuerdo a sus respectivas cadenas lógicas.
- Generar criterios e indicadores que guíen en la asignación de recursos de modo de tender a optimizar la calidad a nivel institucional, por sobre el nivel de procesos o sub-procesos determinados.
- Generar criterios e indicadores que guíen en la asignación de recursos para tender a optimizar la macro-efectividad institucional, por sobre la calidad u otro criterio individualmente considerando.

Bibliografía

- AIMS, A. I. (2015). Un Modelo Alternativo para el Diseño Organizacional en una Universidad pública Estatal en México. *XXIVe Conférence Internationale de Management Stratégique* (págs. 305-330). Paris: AIMS.
- American Psychological Association. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). (M. G. Frías, Trad.) México, México: El Manual Moderno.
- Arcaro, J. S. (1995). *Quality in Education: An Implementation Handbook*. Delray Beach, Florida: St. Lucie Press.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Astin, A. W., Blake, J., Bowen, H., Gamson, Z., Hodgkinson, H., Lee, B., & Mortimer, L. (1984). *Involvement in learning: Realizing the potential of American higher education*. Washington, D. C.: National Institute of Education.
- Backhouse, P., Grunewald, I., Letelier, M., Loncomilla, L., Ocaranza, O., & Toro, C. (2007). Un Modelo de Sistema Institucional de Aseguramiento de la calidad. En C. I. CINDA, *Acreditación y Dirección Estratégica para la Calidad en las Universidades* (págs. 144-167). Santiago de Chile: Catedra UNESCO de Dirección Universitaria, Universidad Politécnica de Cataluña.
- Balestrini Acuña, M. (2006). *Como se elabora el Proyecto de Investigación (Para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnosticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Casuales, Experimentales y los Proyectos Factibles)*. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Bédard, R. (2004). La trilogía, otra manera de mirar a la organización,. *Desempeños Organizacional: Enfoques y retos contemporáneos*, 13-30.
- Bermúdez-Aponte, J., Pedraza, A., & Rincón, C. (6 de octubre de 2019). *El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes 2015*. Obtenido de <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-bermudezet.html>
- Blanco Murillo, M., Muñoz Peña, F., & Palacio León, O. (2017). Optimización de portafolio de proyectos a través de la aplicación de programación lineal y el CAPM. *Ciencias Estratégicas volumen 25 núm. 37, enero a julio*, 71-86.
- Boada, J., & Tous, J. (1993). Escalas de Satisfacción Laboral: Una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología*, 151-166.

- Burton, R. C. (1972). The Organizational Saga un Higher Education. *Administrative Science Quartely*, *Volumen 17, Issue*, 178-184.
- Cabello, A. (2000). Teoria de la Organización, Conocimieto Metafórico y Universidad. *Denarius Revista de Economía y Administración Volumen 1, 2*, 167-180.
- Calderon, R. (2013). De frente a la Acreditacion y Cultura de la Calidad. *INNOV@* , 45-61.
- Castro, A., Contreras, P., & Montoya, R. (2009). *Grado de Satisfacción Laboral y condiciones de Trabajo:una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología*.
- Cauas, D. (14 de Noviembre de 2019). *s3.amazonaws.com*. Obtenido de *s3.amazonaws.com*: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36805674/l-Variables.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191228%2Fus-east-1%2Fs3%2
- 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 Universida del Bío-Bío: http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-2.pdf
- Clarke, T. (2007). *International Corporate Governance, a Comparative Approvach*, . New York: Routledge.
- Claverie, J. (2013). La Universidad Como Organización: Tres Enfoques para el Análisis de sus problemas de gestión. *Gestión y Gerencia*, 1-27 Volumen 07 Enero - Abril 2013.
- 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.
- Consejo de Educación Superior. (17 de diciembre, 1997). Acta No. 100. *Sesión Ordinaria* (pág. 41). Tegucigalpa MDC: Consejo de Educación Superior.
- Consejo de Educación Superior. (2010). Acta No. 241. *Sesión Extraordinaria 1 de julio, 2010* (pág. 1 al 11). Tegucigalpa MDC: Consejo de Educación Superior.
- 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>
- Diario "Tiempo Digital". (28 de agosto de 2018). *Tiempo Digital*. Obtenido de SHACES, postrado desde hace siete años, ¿la dejarán acreditar la calidad de Universidades de Honduras?:

<https://tiempo.hn/shaces-postrado-desde-hace-siete-anos-la-dejaran-acreditar-la-calidad-de-universidades-de-honduras/>

- Díaz Barriga, F. (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo,. En F. D. Barriga, *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*, (pág. Capítulo 5). Mexico: Trillas.
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6, 27-36.
- Espinar, S. R. (1996). La Calidad en la Enseñanza Universitaria. *Encuentro de los Consejos Sociales de las Universidades Españolas* (pág. 102 a 114). Granada, España: Departamento MIDE, Universidad de barcelona.
- Fabela Cárdenas, M. A., & García Treviño, A. H. (2014). Gestión de la calidad educativa en educación superior del sector privado. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*.
- 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.
- Gaitan, R. S. (2009). Gobierno Corporativo en Colombia . *Tendencias Actuales Administer* , 137-153.
- García Treviño, A. H. (4 de Julio de 2010). *Universidad Autónoma de Nuevo León*. Obtenido de Repositorio Académico Digital: <http://eprints.uanl.mx/2136/1/1080179138.pdf>
- Gaudin, J. (2002). *Pourquoi la gouvernance?* Francia: Presses de Sciences Po.
- Georges, M. D. (1982). *Assessing Program Quality*. San Francisco: Jossey Bass.
- Hamilton, M. (2005). Formulación y Evaluación de Proyectos Tecnológicos empresariales aplicados. *Ciencias Estratégicas*, 71'86.
- Hernández, A. L. (24 de noviembre de 2019). *luiscastellanos.files.wordpress.com*. Obtenido de [luiscastellanos.files.wordpress.com: https://luiscastellanos.files.wordpress.com/2014/02/el-proyecto-factible-como-modalidad-en-la-investigacion-educativa-ana-hernandez.pdf](https://luiscastellanos.files.wordpress.com/2014/02/el-proyecto-factible-como-modalidad-en-la-investigacion-educativa-ana-hernandez.pdf)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. . Mexico: McGraw Hill.
- Hersberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The motivation to work*. John Wiley and Sons. Nueva York, USA.
- Hurtado, J. (2008). *Metodología de la Investigación*. Caracas: SYPAL.
- Kjaer, M. A. (2009). *Governance and the urban bureaucracy, Theories of urban politics*. California: British Library.
- Kjaer, M. A. (2009). Governance and the urban bureaucracy. *Theorics of urban politics*,, 137-152.

- Lavin, S., & Del Solar, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida*. Chile : LOM.
- Lefort, F. (2003). Gobierno corporativo: ¿qué es? y ¿cómo andamos por casa? . . *Cuadernos de Economía* , 207-237.
- Levine, H. (2005). *Project Portfolio Management*. Wiley.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. . Chicago: Rand McNally.
- Luu, V. T., Kim, S. Y., & Huynh, T. A. (2008). International Journal of Project Management. *Improving project management performance of large contractors using benchmarking approach*, 26(7), 758-769.
- Martínez Carazo, P. C. (2006). El metodo de estudio de caso: Estrategia Metodológica de la Investigación Científica . *Pensamiento&Gestión* , 165-193.
- Monte, P. G., & Jiménez, B. M. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo*. Ediciones Pirámide.
- Mora, J. G. (1991). *Calidad y Rendimiento en las instituciones universitarias*. . Madrid: Consejo Universidades: Secretaría General.
- Moreira-Moreira, L. M. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Ciencias de la Educación volumen 2 numero 4 octubre de 2016*, 296-307.
- Municio, p. (2000). *La Evaluación de la Calidad en Educación*. Madrid: Narcea-Consudec.
- Neely, A., Richards, H. M., Platts, K., & Bourne, M. (1997). Designing performance measures: A structured approach. *International Journal of Operations and Production Management*, 17(11), 1131-1152.
- OECD. (10 de 10 de 2019). *www.oecd.org*. Obtenido de *www.oecd.org*: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en#page1
- OECD. (2015). *Education at a Glance 2016: OECD Indicators*. París:: OECD Publishing.
- OEI, O. d. (2001). *Sistema Educativo Nacional de Honduras* . Madrid : OEI.
- 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.
- ONU, O. d. (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior -5 al 8 de Julio 2009* (pág. 2). París: Naciones Unidas.

- Ouchi, W. (1979). A conceptual Framework for desing of orgnizational control mechanics, in . *Administrative Science Quartely*.
- Ouchi, W. (1980). Markets, bueraucracies and clans. *Administrative Sciences Quartely*.
- Peaucelle. (2003). Un entretien avec M. Fayol, la gestion des entreprises et l’outillage administratif signé L. M. du Crouzet, La chronique sociale de France, janvier, 1026, en Peaucelle, J. (2003),. “Fayol et la gouvernance”, *Entreprises et histoires*,, 124.
- Pérez, L. A. (2016). *La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditacion de la carrera de Administración*. Lima, Perú: Universidad NNacional Mayor de San Marcos.
- PMBOK, P. M. (2008). *A guide to the Project Management Body of Knowledge*. (PMI Fourth Edition). USA.
- PMI. (2016). *Guía de los fundamentos para la direccion de proyectos (Guía del PMBOK)*. Pensilvania: PMI.
- PMI, P. M. (2013). *Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (Guía del PMBOK)*. Pensilvania: Project Management Institute, Inc.
- PMI, P. M. (2016). *Governance of portafolios, programs and projects: A practice guide*. Pensilvania: PMI.
- Quintero Diaz, L., & Sánchez Macías, A. (2018). El Clima Organizacion como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *Atenas, Revista Científico Pedagógica ISSN: 1682-2749*, 47-63.
- Ramirez, M. G., & Ibarra Velazquez, L. (03 de Octubre de 2019). *www.eumed.net*. Obtenido de Diagnostico de clima organizacionla de educacion de la Universidad de Guanajuato : http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Reichers, A. E., & Schneider, B. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.
- Rollins, S., & Kendall, G. (2003). Advance project porfolio management and the PMO . *International Institute of Learning* .
- Sacristán, I. O. (2006). Educacion Superior y Globalización: Las Universidades Públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios*, Volumne 3, número 5, Diciembre, 2006, PP 31-47.
- Sánchez, J. C. (2017). Universidad y globalización: Cambios y Desafíos. *Praxis & Saber*, 149-167.
- Schmitt, N. (1996). *Uses and abuses of coefficient alpha*. *Psychological Assessment*.
- Schneider, B., Parkington, J. J., & Buxton, V. M. (1980). Employee and customer perceptions of service in banks. *Administrative Science Quarterly*, 22, 257-267.

- SciELO. (15 de junio de 2008). *Portal Web SciELO*. Obtenido de La calidad de la educación superior y su acreditación: la experiencia centroamericana: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772008000200005
- SHACES. (2013). *Manual de Acreditación institucional y acreditación de carreras de Educación Superior en Honduras*. Tegucigalpa, Honduras: Dirección de Educación Superior, DES.
- Stracuzzi, S. P., & Martins Pestana, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Tamayo, M. T. (1999). *El proyecto de Investigación*. Santa fé de Bogota: Arfo Editores Ltda.
- Toribio, D. E. (1999). *La Evaluación de la Estructura Académica*. Buenos Aires, Argentina: CONEAU.
- Trow, M. (2005). "Trsus, Markets and Accountability in Higher Education: A Comparativer Perspective" en *Higher Education Policy*,. *The Economist*, 309-324.
- Tünnermann, C. (15 de junio de 2008). *www.scielo.br*. Obtenido de La calidad de la educación superior y su acreditación: la experiencia centroamericana: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772008000200005
- UCAB. (2006). Instructivo para trabajos de grado. *UCAB*, 5.
- UNAH. (1994). Ley de Educacion Superior, Reglamento General de la Ley Mormas Académicas del nivel de Educación Superior. *Consejo de Educación Superior*.
- UNESCO. (2009). La nueva Dinámica de la educación superior y la investigación para el camnio social y el desarrollo. *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior-2009* (págs. 402-412). Paris: ED 2009/CONF 402/2.
- Universida Nacional Autónoma de Honduras. (2011). *Acuerdo Número 2304-2010*. Ciudad Universitaria: Consejo de Educación Superior.
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (18 de marzo de 2016). *Portal Web UNAH - Presencia Universitaria*. Obtenido de Juramentan a la Comisión Nacional de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior: <https://presencia.unah.edu.hn/noticias/juramentan-a-la-comision-nacional-de-acreditacion-de-la-calidad-de-la-educacion-superior>
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (4 de septiembre de 2017). *Portal Web UNAH / DES / Noticias*. Obtenido de Lanzamiento del Sistema Hondureño de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior: <https://des.unah.edu.hn/noticias/lanzamiento-del-sistema-hondureno-de-acreditacion-de-la-calidad-de-la-educacion-superior/>
- Vallejo, P. M. (21 de 12 de 2019). <http://www.upcomillas.es>. Obtenido de <http://www.upcomillas.es>: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>

- Wether, , W., & Davis, K. (1982). *Dirección de personal y recurso humano*. México: Editorial McGraw Hill.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65,96-102.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. . *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.