

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4144

Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras

Elkin Armando Herrera Hernández

ela_herrerah61@unicah.edu

eherrera@unag.edu.hn

<https://orcid.org/0000-0003-0214-5599>

Doctor en Ciencias con Orientación en Ciencias Administrativas
Universidad Nacional de Agricultura
Catacamas, Olancho – Honduras

RESUMEN

La satisfacción y el compromiso son fundamentales en la vida de las instituciones, colaboradores y el seguimiento al desempeño de las competencias del capital humano, particularmente en el contexto hondureño. El objetivo de investigación fue determinar la influencia de las variables satisfacción laboral (SL), compromiso organizacional del capital humano (CO) y competencias del capital humano (CH) en el desempeño institucional (DI) en la Universidad Nacional de Agricultura (UNAG), Honduras. En consecuencia, se abordó las principales teorías, los principales exponentes que explican a las variables de investigación. Se aplicó un diseño metodológico con enfoque cuantitativo, alcance explicativo, no experimental y transversal. Se hizo uso de un cuestionario con cinco apartados con población conformada por 59 colaboradores (censo), se hizo análisis de validez, confiabilidad y objetividad para validar los instrumentos de medición. Se aplicó estadísticos descriptivos; medianas, frecuencias y porcentajes; correlación por rangos con Rho de Spearman donde se identificó la relación de las variables, y se aplicó tres modelos de regresión lineal para determinar la influencia de las variables independientes sobre la variable dependiente con coeficiente de determinación r^2 (R-Cuadrado). Se hizo la discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones y las futuras líneas de investigación.

Palabras clave: *satisfacción laboral; compromiso organizacional; capital humano; desempeño institucional; institución de educación superior.*

Correspondencia: ela_herrerah61@unicah.edu

Artículo recibido 19 noviembre 2022 Aceptado para publicación: 19 diciembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Herrera Hernández, E. A. (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10485-10505. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4144

Job satisfaction, organizational commitment of human capital and human capital competencies in institutional performance at the National University of Agriculture, Honduras

ABSTRACT

Satisfaction and commitment are fundamental in the life of institutions, collaborators and the monitoring of the performance of human capital competencies, particularly in the Honduran context. The objective of the research was to determine the influence of the variables job satisfaction (SL), organizational commitment of human capital (CO) and human capital competencies (CH) on institutional performance (DI) at the National University of Agriculture (UNAG), Honduras. Consequently, the main theories were addressed, the main exponents that explain the research variables. A methodological design with a quantitative approach, explanatory scope, non-experimental and cross-sectional was applied. A questionnaire with five sections with a population made up of 59 collaborators (census) was used, an analysis of validity, reliability and objectivity was made to validate the measurement instruments. Descriptive statistics were applied; medians, frequencies and percentages; rank correlation with Spearman's Rho where the relationship of the variables was identified, and three linear regression models were applied to determine the influence of the independent variables on the dependent variable with coefficient of determination r^2 (R-Square). The results, conclusions, recommendations and future lines of research were discussed.

Keywords: *Job satisfaction; organizational commitment; human capital; institutional performance; Higher Education Institution.*

INTRODUCCIÓN

Todas las empresas del mundo buscan eficacia y productividad en los colaboradores a través del compromiso organizacional del capital humano, que es la identificación del individuo con la institución; las universidades declaran que el desempeño institucional beneficia el aprendizaje de los colaboradores; sin embargo, lo que se dice no se refleja realmente en la práctica. El desempeño universitario, es un factor que se asocia de manera directa a la calidad de la educación (Coronado Guzmán et al., 2020).

Duche Pérez et al. (2019) opinan que la existencia de insatisfacción laboral en el caso de los profesionales de la educación de las universidades, puede influir en las condiciones académicas, administrativas y personales, es por eso que una buena comunicación, aumenta la satisfacción laboral de aquellos colaboradores que se encuentran bien arraigados en sus actividades de trabajo. En Honduras el tema de la satisfacción laboral y el desempeño institucional se ha visto afectado por un sinnúmero de factores; restricciones, salario, incentivos, reconocimiento y compensación (Santos Flores y Ochoa Cervantez, 2018).

El compromiso organizacional del capital humano es una parte esencial para el desarrollo de los colaboradores, para sus funciones como profesionales y el avance de la institución u organización, en un estudio realizado por Araoz y Ramos (2021) encuentran que apenas un 35% del capital humano, muestra compromiso hacia las instituciones de educación superior. Asimismo, Santos Flores y Ochoa Cervantez (2018) en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), encontraron que el 50% de los colaboradores de las instituciones públicas de educación superior, no muestran compromiso organizacional favorable.

Por otro lado, las competencias del capital humano son el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para las instituciones de educación superior; como evidencia de la importancia de las competencias del capital humano, Bernal González (2021) en una investigación explica que las competencias del capital humano tienen una influencia de apenas un 35% sobre la variable desempeño institucional. En ese sentido, analizar las competencias del capital humano en las universidades es fundamental y sobre todo en el caso de las instituciones de educación superior en Honduras por la calidad de esas competencias que tienen la urgente necesidad de perfeccionarse (Muñoz Samá, 2020).

El desempeño institucional constituye un factor importante en la elevación de la calidad educativa y exige cada vez más recurso humano con un alto nivel de desarrollo profesional, donde se integren docentes, administrativos, directivos y estudiantes; en Honduras las universidades han concentrado sus esfuerzos en la autoevaluación y no tanto en el desempeño institucional, con la finalidad de asegurar la calidad en todos los procesos educativos y de relación con la sociedad en general, en aras de la acreditación internacional (Muñoz Samá, 2020).

En Honduras, el Sistema de Educación Superior está compuesto por 20 universidades de las cuales seis son del Estado y 14 son privadas, estas cuentan con una variedad de carreras de nivel superior que cubren la demanda de profesionales (DES, 2017). En el caso de la institución de educación abordada en esta investigación cuenta con un capital humano de 834 empleados a nivel institucional para cumplir con las funciones y operatividad, de los que 241 son docentes para impartir las cátedras pertinentes, 214 son personal administrativo y 379 son del personal auxiliar y de servicios.

MARCO TEÓRICO

Warr et al. (1979) definen la satisfacción laboral como la interacción entre las dimensiones intrínseca (interno al individuo) y extrínseca (externo al individuo) de los colaboradores en las organizaciones. Maslow (1954) apunta que la satisfacción es más completa y se refleja en el buen desempeño institucional cuando las tareas se realizan en equipo y de manera generalizada, los reconocimientos por el buen desempeño son los que aumentan la satisfacción laboral. Según McGregor (1960) los colaboradores consiguen satisfacción en el trabajo, no lo rechazan, logran los objetivos institucionales, usan la creatividad y las cualidades para solucionar los problemas de la organización.

Si el trato que recibe el colaborador es entendido como justo, es más probable que las personas se sientan satisfechas (Adams, 1963). Los colaboradores obtienen satisfacción en su desempeño, por las decisiones que puedan tomar sobre lo que pueden o no pueden hacer, además, para sentirse satisfechos los colaboradores necesitan seguridad laboral, relaciones interpersonales, remuneración, confianza, beneficios de ley, ascensos en base a habilidades; la satisfacción laboral es la suma del desempeño institucional reflejado en la eficiencia y la eficacia en las tareas, en ese sentido, los colaboradores con mayor satisfacción laboral tendrán mejor desempeño (Kitazawa y Osada, 2012).

El compromiso organizacional tiene sus orígenes a partir de las características de los colaboradores y de la estructura institucional, además, es un proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran (Allen y Meyer, 1990). Para Mowday et al. (1979) el compromiso organizacional es una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización. Según el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1996) existen tres dimensiones para caracterizar al compromiso organizacional, esas tres dimensiones son afectiva, normativa y calculativa. La afectiva es la voluntad que el colaborador muestra para seguir trabajando para la institución, la normativa es la obligación que perciben los colaboradores para tener un grado de permanencia con la institución y la calculativa es la que hace referencia a la relación costo-beneficio que calcula el colaborador a la hora de tomar decisiones para abandonar la institución (Estrada y Mamani, 2020; Santos Flores y Ochoa Cervantez, 2018).

Las competencias del capital humano representan el activo más valioso que tienen las instituciones y se refieren al conocimiento acumulado entre todos los colaboradores que aumenten la capacidad de una organización (Bontis, 1998). En ese sentido, las competencias del capital humano son el motor de importancia y competitividad que tienen las instituciones de educación superior, para crear valor en los procesos y servicios. Las Competencias del capital humano tiene tres aristas; capital humano, capital relacional y capital estructural; el primero es la agrupación de conocimientos que tienen los colaboradores, el segundo es el valor de la organización con grupos de interés y el tercero es la suma de los conocimientos de la institución, al final todos se resumen en el capital humano (Freeman, 1984; Grant, 1991; Ibarra Cisneros y Hernández Perlines, 2019).

El desempeño institucional, es el cumplimiento a cabalidad de las tareas y roles en una institución de educación superior, no son tareas comunes, sino, las que conduzcan directamente al logro de los objetivos institucionales (Bontis, 1998). El desempeño institucional es visto desde dos ángulos; el primero es la calidad institucional que se manifiesta a medida que éstas mismas desarrollan las funciones que tienen carácter ocupacional, social, cultural, político, pero esencialmente académico en instituciones de educación superior (Franco López, 2021); el segundo es la innovación y la eficacia, se consideran las estrategias más importantes para avanzar con los objetivos y metas institucionales (Ortega Cuenca et al., 2007).

JUSTIFICACIÓN

Con la investigación se pretende evidenciar en el contexto hondureño la importancia que tiene el bienestar, el compromiso de los colaboradores y que ese bienestar y actitud giren en torno al buen accionar dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES), los resultados servirán a los tomadores de decisiones para reflexionar y mantener cercanía con sus colaboradores (Cernas Ortiz et al., 2018). Por último, se validarán instrumentos de medición con las variables de investigación con alcance para la creación de un nuevo instrumento de medición. La verdadera relevancia de los constructos radica en que no existen estudios relacionados con la temática en el contexto hondureño.

El proyecto de investigación es viable, porque se abordó en estudios previos y se contó con modelos que explican las variables en contextos diferentes al hondureño, además, se contó con la disponibilidad y apoyo de los colaboradores para responder a los cuestionarios y se tuvo el tiempo necesario, apoyo y permiso para hacer el levantamiento de la información en la UNAG (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). Una limitante importante, es que estudiantes, docentes y colaboradores no pueden estar permanentemente en los campus universitarios por el tema del Covid-19.

En este sentido, la presente investigación plantea como modelo de investigación la influencia de las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional (figura 1). Las hipótesis son las siguientes:

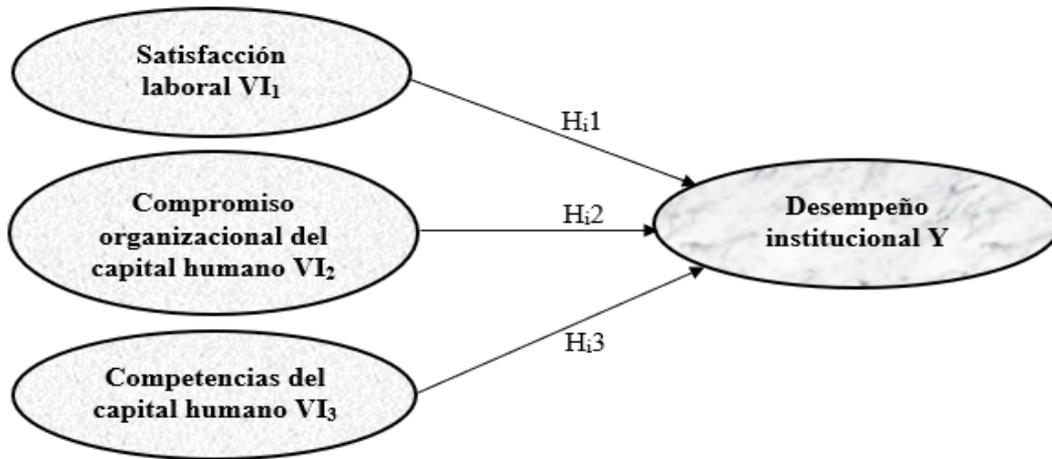
Hi1: La satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente con el desempeño institucional en la UNAG; Centros Regionales de Comayagua y Tomalá.

Hi2: El compromiso organizacional del capital humano se relaciona positiva y significativamente con el desempeño institucional en la UNAG; Centros Regionales de Comayagua y Tomalá.

Hi3: Las competencias del capital humano se relaciona positiva y significativamente con el desempeño institucional en la UNAG; Centros Regionales de Comayagua y Tomalá.

Figura 1

Modelo teórico de las variables explicativas del desempeño institucional



Nota: Relación de las variables independientes con la variable dependiente; VI = Variable independiente; Y = Variable dependiente; Hi = Hipótesis de investigación.

MÉTODO

La unidad de análisis para esta investigación, estuvo compuesta por 59 colaboradores de los dos Centros Regionales Comayagua y Tomalá de la UNAG, el primero de ellos cuenta con 35 colaboradores; el segundo cuenta con 24 colaboradores. El estudio es no probabilístico, de tipo intencionado, pues permite trabajar con una población que es finita; ésta técnica se utiliza en aquellos casos en los que la población es muy similar, pero que además, es reducida (Otzen y Manterola, 2017). La investigación se desarrolló desde el enfoque cuantitativo, con alcance correlacional causal, caracterizándose por ser transaccional, con diseño no experimental y con alcance explicativo (Ñaupás-Paitán et al., 2018).

El cuestionario está diseñado y dividido en cinco partes que se enfocan en la recolección de los datos de las cuatro variables de investigación y una parte que se definió para recolectar datos generales como ser: puesto, antigüedad, género, edad y escolaridad; la satisfacción laboral se abordó desde la escala de Warr et al. (1979) con sus dimensiones intrínseca y extrínseca; el compromiso organizacional del capital humano con el cuestionario de Allen y Meyer (1990) con las dimensiones afectiva, normativa y calculativa; las competencias del capital humano con la escala de Bontis (1998) desde la dimensión capital humano; y el desempeño institucional abordado desde la escala de Bontis (1998) con las dimensiones calidad institucional e innovación y eficacia.

Para medir la fiabilidad y la objetividad se aplicó el cuestionario en el Centro Regional de Mistruck, mismo que tiene funciones similares a la unidad de análisis, y cuenta con 19 colaboradores. Se tomó en consideración para medir la escala, la estandarización y la consistencia interna de los reactivos previo al levantamiento de la información final (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). La confiabilidad, se determinó con coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach considerando valores confiables ≥ 0.70 ; con resultados para todas las dimensiones: satisfacción intrínseca = 0.911 con KMO = 0.811, satisfacción extrínseca = 0.887 con KMO = 0.786; compromiso afectivo = 0.899 con KMO = 0.796, compromiso normativo = 0.883 con KMO = 0.707 y compromiso calculativo = 0.841 con KMO = 0.743; capital humano = 0.852 con KMO = 0.812; calidad institucional = 0.908 con KMO = 0.826, innovación y eficacia 0.838 con KMO = 0.724.

Para medir la objetividad se abordaron expertos investigadores y se midieron cuatro componentes; la especificidad, la neutralidad, la independencia y la impersonalidad, se hizo uso del Índice de Concordancia "Kappa de Cohen (K)" con valores de Muy poco 0.01 - 0.20, Poco 0.21 - 0.40, Regular 0.41 - 0.60, Aceptable 0.61 - 0.80 y Muy aceptable 0.81 - 1.00 (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). Se encontró que el nivel de concordancia de los expertos es de 0.652 con un valor de p de $0.031 < 0.05$, lo que indica que se encuentra dentro del rango "Aceptable".

La recolección de la información se llevó a cabo en el periodo de abril a mayo del 2022, se hizo solicitud oficial anticipada desde el 27 de septiembre 2021, misma que fue aprobada en su totalidad y ratificada el 10 de noviembre 2021. La aplicación se hizo a los 24 colaboradores del Centro Regional Tomalá y posteriormente se procedió con los 35 colaboradores del Centro Regional Comayagua, para un total de 59 cuestionarios (población). Asimismo, se contó con un consentimiento informado verbal y por escrito que fue presentado a los jefes de departamento en los Centros Regionales de la UNAG, además, se pidió autorización al Rector quien actúa como representante legal, para hacer mención de la institución en la publicación sobre la investigación. Por último, mencionar que se generó una pregunta inicial para conocer la disponibilidad de los encuestados.

PLAN DE ANÁLISIS

Se tabuló la información con el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25. Para observar las principales características se hizo uso de la estadística descriptiva: mediana, frecuencia y porcentajes. El siguiente paso consistió en

medir la normalidad de los datos con el estadístico Kolmogorov-Smirnov pues las muestras recolectadas superan los 50 casos, considerando el valor de significancia (p-valor) y valor de Alfa $\alpha = 0.05$ con un nivel de confianza del 95%; se encontró que ninguno de los constructos presenta normalidad en los datos; satisfacción laboral significancia de $0.000 < 0.05$, compromiso organizacional del capital humano significancia de $0.018 < 0.05$, competencias del capital humano significancia de $0.000 < 0.05$ y desempeño institucional significancia de $0.003 < 0.05$ (Estrada Araoz y Gallegos Ramos, 2021).

Se procedió con análisis de correlación con Rho de Spearman considerando un valor de Alfa $5\% = 0,05$ y se consideró un nivel de confianza del 95%. El siguiente paso consistió en comprobar los supuestos de normalidad para la aplicación de regresión lineal con estadístico Durbin Watson para identificar independencia de los errores que se encuentre entre 2 y 3; colinealidad para verificar que los factores de inflación de la varianza (VIF) sean menores a 10; además, se mide la homocedasticidad con la prueba de Levene para definir si las varianzas son iguales, tomando en consideración un valor de Alfa $\alpha = 0.05$; por último, se hace uso del estadístico Kolmogorov - Smirnov para identificar la normalidad en los residuos de las variables con un valor de Alfa $\alpha = 0.05$ (Marin Samanez y Placencia Medina, 2017).

Para robustecer los análisis de la correlación, se trabajó con tres modelos de regresión lineal: modelo 1 $\gamma = \beta_0 + \beta_1\chi_1 + \varepsilon$ *Desempeño institucional* = $\beta_0 + \beta_1(\text{satisfacción laboral}) + \varepsilon$; modelo 2 $\gamma = \beta_0 + \beta_1\chi_2 + \varepsilon$ *Desempeño institucional* = $\beta_0 + \beta_1(\text{compromiso organizacional del capital humano}) + \varepsilon$ y modelo 3 $\gamma = \beta_0 + \beta_1\chi_3 + \varepsilon$ *Desempeño institucional* = $\beta_0 + \beta_1(\text{competencias del capital humano}) + \varepsilon$ generados para predecir la influencia que cada una de las variables independientes tiene sobre el desempeño institucional, considerando el coeficiente de determinación R^2 (r cuadrado) para determinar el poder explicativo de las variables independientes (satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano) sobre la variable dependiente (desempeño institucional), además, se toman en consideración los coeficientes de regresión β_1 para conocer el nivel incremental de la variable dependiente con relación al incremento de las variables independientes (Bernal González, 2021).

RESULTADOS

La población en esta investigación estuvo representada por 59 encuestados, 66.1% de sexo masculino y 33.9% femenino, de los cuales 42.2% corresponde a personal docente, 28.8% administrativo y 28.8% a personal auxiliar. También se observó que la escolaridad predominante es de nivel de maestría (35.6%), seguido del personal con licenciatura (33.9%), a nivel de preparatoria (17%), primaria (11.9%) y por último el nivel de doctorado (1.7%). Asimismo, se identificó que 88.1% lleva entre uno y tres años laborando en la UNAG, 6.8% tiene entre cuatro y cinco años y 5.1% dice tener entre seis y diez años de servicio para su IES. Con relación a la edad, de 31 a 40 años un (47.5%), de 41 a 50 años (23.7%), entre los 26 y los 30 años representan el (20.3%), en edad de 21 a 25 años representa un (5.1%) y, por último, se encuentra la población que sobrepasa los 50 años de edad (3.4%).

Con respecto a la valoración de las variables analizadas todas con mediana de 4.00 a excepción del compromiso organizacional del capital humano con mediana de 3.50; de los 59 colaboradores que trabajan en la UNAG, el 77.97% se encuentran con un nivel de satisfacción laboral óptimo; el 54.24% presentan un nivel de compromiso organizaciones del capital humano alto; 79.66% de los participantes opina que el personal de su Centro Regional cuenta con las competencias necesarias para el desempeño de su función; y 74.58% consideran que hay un desempeño institucional alto. Con relación al Centro Regional Comayagua, todas las variables con medianas de 4.00, el 71.43% están satisfechos; 54.29% están de acuerdo que hay compromiso organizacional del capital humano; 74.29% opinan que se cuenta con las competencias necesarias; y 65.71% que hay buen desempeño institucional. Por último, el Centro Regional Tomalá, todas las variables con mediana de 4.00 a excepción del desempeño institucional con mediana de 5.00, el 87.50% están satisfechos; 54.17% están de acuerdo que hay alto compromiso organizacional del capital humano; 87.50% dicen que se cuenta con las competencias necesarias en ese centro; y 87.50% que hay óptimo desempeño institucional.

Análisis de correlación

Una vez analizada la apreciación del personal (análisis descriptivo), el siguiente paso consistió en identificar el grado de asociación que existe entre las variables, a través del análisis de correlación con rangos Rho de Spearman, para posteriormente obtener estimaciones más precisas mediante la técnica de regresión lineal. En la tabla 1 se

detallan los resultados de la relación de las variables independientes con la variable dependiente, obtenidos de las correlaciones realizadas.

Tabla 1

Correlación entre las variables independientes y la variable dependiente

| | | | | Desempeño institucional (Y) |
|-----------------|--|----------------------------|----|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción laboral VI ₁ | Coeficiente de correlación | de | .757** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | | 59 |
| | Compromiso organizacional del capital humano VI ₂ | Coeficiente de correlación | de | .325* |
| | | Sig. (bilateral) | | .012 |
| | | N | | 59 |
| | Competencias del capital humano VI ₃ | Coeficiente de correlación | de | .806** |
| | | Sig. (bilateral) | | .009 |
| | | N | | 59 |

Nota: Las correlaciones se miden con nivel de confianza de 95% y significancia de 0.05: VI = Variable independiente; Y = Variable dependiente.

Con los resultados presentados en la tabla 1 es posible observar que existe correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional del capital humano, las competencias del capital humano y el desempeño institucional, de acuerdo al valor obtenido en el coeficiente de Rho de Spearman que resulta ser positivo y con significancia bilateral < 0.05 , los índices de asociación afirman una relación positiva. Es importante mencionar que el compromiso organizacional del capital humano, es el que presenta menor relación con el desempeño institucional. Por otro lado, los resultados obtenidos hasta el momento solo plasman estadísticamente la relación existente entre las variables estudiadas, pero no se establece el nivel de incidencia que tienen las variables independientes sobre la variable dependiente.

Supuestos de normalidad para la aplicación de regresión lineal

Como se explicó anteriormente, para proceder con la aplicación de regresión lineal, se debe cumplir con los cuatro supuestos; mismos que se plasman en la tabla 2, donde se verifica que efectivamente las variables cumplen con los cuatro supuestos para la

aplicación del método de regresión lineal; independencia de errores con el estadístico Durbin Watson que está entre 2 y 3, Factores de Inflación de la Varianza donde todos los VIF < 10, homocedasticidad con las pruebas de Levene todas las significancias son > 0.05 y normalidad de los residuos medidos con Kolmogorov-Smirnov > 0.05.

Tabla 2

Supuestos de normalidad para aplicación de regresión lineal

| Variables | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--|-----------------------|---------------|-------|-------------|---|----------|
| | N | Durbin Watson | VIF | Levene Sig. | Kolmogorov-Smirnov ^a Estadístico | gl Sig. |
| Satisfacción Laboral (VI ₁) | 59 | | 3.560 | 0.249 | | |
| Compromiso Organizacional (VI ₂) | 59 | 2.067 | 1.360 | 0.375 | 0.107 | 59 0.089 |
| Capital Humano (VI ₃) | 59 | | 3.253 | 0.074 | | |
| Desempeño Institucional (Y) | 59 | | - | 0.411 | | |

Nota: Supuestos de normalidad de datos con $\alpha = 0.05$ un nivel de confianza de 95%.

Análisis de regresión lineal

Como se ha mencionado, con la finalidad de determinar el nivel de incidencia que tienen las variables exógenas en el comportamiento de la variable endógena, es decir que tanto depende la variable desempeño institucional de las variables independientes, se realizó de inmediato la técnica de regresión lineal (tabla 3).

Tabla 3

Análisis de regresión lineal entre las variables independientes y la variable dependiente

| Coeficientes de regresión | SL → DI | CO → DI | CH → DI |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| R ² (r cuadrado) | 0.529 | 0.164 | 0.668 |
| β_1 (Beta uno) | 0.841 | 0.662 | 1.929 |
| $\alpha = 0.05$ (Alfa) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.05$ |
| P-valor (Significancia) | 0.00 < 0.05 | 0.01 < 0.05 | 0.00 < 0.05 |

Nota: SL=Satisfacción laboral, CO=Compromiso organizacional, CH=Capital humano, DI=Desempeño institucional.

En la tabla anterior se observa que existe una relación de dependencia directamente proporcional entre las variables independientes y el desempeño institucional, considerando que la relación de dependencia entre compromiso organizacional del capital humano y el desempeño es relativamente baja. Los resultados muestran que a medida que aumente cada unidad de las variables exógenas, el desempeño

organizacional, de igual manera, incrementará, aceptando con ello las tres hipótesis de investigación.

En ese mismo sentido, se presenta en las tablas 4 y 5 la incidencia que tienen las variables independientes sobre la variable dependiente en cada uno de los centros regionales de la UNAG.

Tabla 4

Análisis de regresión lineal de las variables de investigación en Comayagua

| Coeficientes de regresión | SL → DI | CO → DI | CH → DI |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| R^2 (r cuadrado) | 0.560 | 0.251 | 0.675 |
| β_1 (Beta uno) | 0.914 | 0.777 | 1.789 |
| $\alpha = 0.05$ (Alfa) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.05$ |
| P-valor (Significancia) | 0.000 < 0.05 | 0.002 < 0.05 | 0.000 < 0.05 |

Nota: Regresión calculada con los 35 colaboradores del Centro Regional Comayagua.

Tabla 5

Análisis de regresión lineal de las variables de investigación en Tomalá

| Coeficientes de regresión | SL → DI | CO → DI | CH → DI |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| R^2 (r cuadrado) | 0.524 | 0.098 | 0.601 |
| β_1 (Beta uno) | 0.547 | 0.368 | 1.612 |
| $\alpha = 0.05$ (Alfa) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.05$ |
| P-valor (Significancia) | 0.000 < 0.05 | 0.135 > 0.05 | 0.000 < 0.05 |

Nota: Regresión calculada con los 24 colaboradores del Centro Regional Tomalá.

Al observar los resultados de las tablas 4 y 5 notamos que la variable que menos incidencia tiene en el desempeño institucional es el compromiso organizacional del capital humano, esa premisa aplica para ambos centros regionales. En el centro regional Tomalá es el que presenta los niveles más bajos de compromiso organizacional frente al desempeño institucional, apenas 9.8% y el centro regional Comayagua un 25%.

DISCUSIÓN

En el primer objetivo específico de investigación se plantea “determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño institucional en la UNAG; Centros Regionales de Comayagua y Tomalá”, así pues, concordando con Pedraza Melo (2020) los resultados obtenidos permiten soportar y confirmar los resultados de la literatura y los antecedentes, en los que la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca tiene un nivel alto

de influencia sobre el desempeño institucional. De igual manera se concuerda con (Duche Pérez et al., 2019) a la luz de la teoría de la jerarquía de las necesidades (Maslow, 1943) que la satisfacción laboral es un excelente predictor del desempeño institucional, comprobando esa información en la investigación aplicada.

En el segundo objetivo específico de investigación se propone “explicar la relación que existe entre el compromiso organizacional del capital humano y el desempeño institucional en la UNAG; Centros Regionales de Comayagua y Tomalá”, en ese sentido, se concuerda con Pedraza Melo (2020) donde encuentra que el compromiso organizacional de capital humano, no es un predictor del desempeño institucional, de igual manera se concuerda con la teoría tridimensional de Allen y Meyer (1990) donde se determina que el compromiso organizacional óptimo, aumenta el desempeño institucional.

En la investigación se planteó el tercer y último objetivo específico “comprobar la relación que existe entre las competencias del capital humano y el desempeño institucional en la UNAG; Centros Regionales de Comayagua y Tomalá”, la variable que mejor explica al desempeño institucional es la variable competencias del capital humano, de esta manera se concuerda a la luz de la “Teoría de la Agencia” con Bontis (1998); Pedraza Melo (2020); Muñoz Samá (2020) y Bernal González (2021) que las competencias del capital humano tienden a explicar o contribuir en gran medida al desempeño institucional y por ende, en los resultados organizacionales.

CONCLUSIONES

En esta investigación se plantearon tres hipótesis con relación a la gestión del capital humano en la Universidad Nacional de Agricultura; en los Centros Regionales de Comayagua y Tomalá y que hacen referencia a cuatro variables muy importantes para que los colaboradores se desempeñen en un ambiente de trabajo óptimo, considerando las cuatro variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano como elementos intangibles que puedan incidir en el desempeño institucional.

En ese sentido y con las hipótesis planteadas, se logró observar en la presente investigación que solo la satisfacción laboral y las competencias del capital humano tienen una relación positiva y significativa con el desempeño en los Centros Regionales de la Universidad Nacional de Agricultura, en Comayagua y Tomalá; en el caso del

compromiso organizacional tiene una relación positiva pero no significativa con el desempeño institucional.

Esta información puede ser tomada por los directivos y tomadores de decisiones en la UNAG, ya que, como se ha discutido en esta investigación, el capital humano es el centro de la intelectualidad en las instituciones, sobre todo en una institución de educación, debe ser considerado que el conocimiento, las habilidades y los otros saberes son propiedad de los colaboradores, y si ellos dejan de permanecer en la institución, sus habilidades se van con ellos.

A nivel de centros regionales, la satisfacción laboral incide más en el Centro Comayagua con un 56% de explicación sobre el desempeño institucional, que en el Centro Regional Tomalá con un 52.4%. Por tanto, hay suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación uno. El compromiso organizacional del capital humano incide más en el Centro Comayagua con un 25.1% de explicación sobre el desempeño institucional, que en el Centro Regional Tomalá con un 9.8%. En ese sentido, no hay suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación dos. Asimismo, las competencias del capital humano inciden más en el Centro Regional Comayagua con un 67.5% de explicación sobre el desempeño institucional, que en el Centro Regional Tomalá con un 60.1%. En ese sentido, hay evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación tres.

De igual manera, las dimensiones de la satisfacción laboral (intrínseca y extrínseca) y las competencias del capital humano (capital humano), tienen una incidencia significativa en el desempeño institucional; y del compromiso organizacional del capital humano solo la dimensión afectiva se relaciona significativamente con el desempeño institucional en UNAG, las dimensiones; normativa y de continuidad no tienen ese mismo comportamiento.

Determinar la relación de las variables independientes satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano, competencias del capital humano con la variable dependiente desempeño institucional por medio de estudios cuantitativos, proporciona datos importantes para las instituciones y de esa manera se conduzcan a la mejora continua. En el caso de la Universidad Nacional de Agricultura, en los centros regionales de Comayagua y Tomalá se comprobó que las variables satisfacción laboral y competencias del capital humano inciden directamente en el desempeño institucional,

no sucede así por el compromiso organizacional del capital humano, puesto que este mismo no incide en gran medida sobre el desempeño institucional en la UNAG.

Es sumamente importante mirar hacia el interior de las instituciones educativas para estudiar los diferentes fenómenos que afectan su desempeño. En ese sentido, y por el objetivo que tienen las universidades, es indispensable conocer si estas instituciones forman y gestionan eficazmente su capital humano y sus capacidades; en este caso, el capital intelectual que posee conocimientos, competencias, experiencia; además, si se gestionan ambientes de trabajo para fortalecer el compromiso organizacional del capital humano y la satisfacción laboral de los colaboradores para lograr un desempeño óptimo y el logro de objetivos.

En ese sentido, la investigación tiene el objetivo de contribuir desde la academia en la generación de conocimiento, trasladado desde otros ambientes y contextos, específicamente en el fenómeno relacionado con el capital humano, así como de gestiones administrativas (compromiso organizacional y satisfacción laboral) y el aporte que estas tienen en el desempeño institucional. Todo con la finalidad de que los tomadores de decisiones de las organizaciones educativas hondureñas y particularmente de la UNAG, observen y analicen la importancia del recurso intelectual, para romper la idea tradicional sobre el desempeño en las instituciones a partir de beneficios financieros; pero más allá de eso, en pro de la calidad educativa de los alumnos.

RECOMENDACIONES

Para fortalecer el desempeño institucional en la Universidad Nacional de Agricultura, como en sus centros regionales se hacen una serie de recomendaciones a considerar, mismas que se encaminan en lograr la satisfacción laboral de los colaboradores, fortalecer el compromiso organizacional y potenciar las capacidades del recurso humano. Muchos de los colaboradores afirmaron que se verían afectados si dejan la institución, además, que tienen muy pocas alternativas afuera. En ese sentido, se recomienda al departamento de Recursos Humanos de la UNAG y particularmente a los directivos encargados de personal en los centros regionales, implementar charlas de forma continuada sobre autoestima y fidelidad institucional de tal modo que, los colaboradores permanezcan en la institución por voluntad propia y no por obligación, haciendo ver la misma como un medio de desarrollo profesional y no como una alternativa.

Para el caso del Centro Regional Comayagua se recomienda a la dirección y personal a cargo, prestar atención esmerada a la satisfacción laboral y a gestionar efectivamente el desempeño institucional; se recomienda hacer reuniones personalizadas para conocer los casos particulares y darles seguimiento, pues una gran parte de los colaboradores están insatisfechos con la cantidad de trabajo que se les asigna, además, un grupo significativo de colaboradores están en desacuerdo con que el Centro Regional innova continuamente en sus servicios educativos, tampoco están conformes con la forma en que se gestiona ese centro regional.

Se recomienda a las autoridades del Centro Regional Comayagua fortalecer las estrategias de manejo de capital humano, los porcentajes de insatisfacción en ese centro superan el 20% en docentes, 17% en administrativos y 5.6% de personal auxiliar, además, los niveles bajos de compromiso organizacional rondan el 37% en docentes, 31% en administrativos y 32% en personal auxiliar, por otro lado, las competencias del capital humano deben ser fortalecidas, se recomienda buscar mecanismos de formación específica en cada puesto de trabajo, porque más del 20% de docentes, 30% de administrativos y 3% de personal de campo están en desacuerdo que se cuenta con las competencias necesarias.

A las autoridades del Centro Regional Tomalá, se les recomienda considerar estrategias para aumentar la satisfacción de los colaboradores en ese centro educativo (brindar posibilidades de crecimiento, fomentar la buena relación y brindar un tipo de liderazgo positivo), pues un 16% de administrativos se encuentran insatisfechos con la gestión, salarios y relaciones interpersonales. Además, el 36% de docentes, 30% de administrativos y 33% de personal de campo presentan nivel de compromiso organizacional bajo, se recomienda considerar el trabajo en equipo y el empoderamiento en sus puestos de trabajo.

Se motiva a los centros regionales de Comayagua y Tomalá prestar atención puntual a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en sus centros regionales, puesto que presentan porcentajes bajos, en ese sentido, es necesario fortalecer esos dos componentes para un buen desempeño y lograr los objetivos institucionales; se recomienda implementar estrategias de oportunidades para la superación profesional y personal, crear espacios de trabajo atractivos y con clima laboral agradable, gestionar el

trabajo en equipo, calidad de tecnología para las tareas, crear un espacio de recompensas y formar continuamente a todo el personal.

LISTA DE REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). Wage Inequities, Productivity and Work Quality. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1963.tb00805.x>
- Allen, N., y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.*, 63, 1–18. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bernal González, I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., y León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–23. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., y Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, Julio-Dici(60), 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006%0APDF>
- DES. (2017). *Dirección de Educación superior*. des.unah.edu.hn. <https://des.unah.edu.hn/sistema-de-educacion-superior/instituciones/>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., y Quispe Paredes, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15–24.
- Estrada Araoz, E. G., y Gallegos Ramos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Franco López, J. A. (2021). The teaching motivation to obtain educational quality in higher education institutions. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(64), 151–179. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Freeman, E. (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. En *Cambridge University Press* (Pitman, p. 276). a.
- Grant, R. M. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation. *Knowledge and Strategy*, 33(3), 114–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/41166664>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En G. López, M. Rocha, & C. T. M. de Oca (Eds.), *Mc-Graw Hill* (Séptima). Mc-Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>
- Ibarra Cisneros, M. A., y Hernández Perlina, F. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California. *Innovar*, 29(71), 79–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76397>
- Kitazawa, K., y Osada, H. (2012). An empirical study on relation between management styles and human resource development focusing on a group activity. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 12(3), 187–206. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2012.048657>
- Marín Samanez, H. S., y Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(1), 370–396. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. (1954). Motivation and personality. *Sagitario*.
- McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. En *McGraw-Hill*. McGraw-Hill.
- Meyer, J., y Allen, N. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the

- Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Mowday, R., Steers, R., y Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224–247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Muñoz Samá, D. (2020). La gestión del capital humano y la evaluación del desempeño docente en la Educación Superior : perspectivas y desarrollo. *Anuario Ciencia en la UNAH*, 18(2), 1–19.
- Ñaupas-Paitán, H., Valdivia-Dueñas, M. R., Palacios-Vilela, J. J., y Romero-Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. En E. de U (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (5a. Edició).
- Ortega Cuenca, P., Ramírez Solís, M. E., Torres Guerrero, J. L., López Rayón, A. E., Servín Martínez, C. Y., Suárez Téllez, L., y Ruiz Hernández, B. (2007). Modelo de innovación educativa. Un marco para la formación y el desarrollo de una cultura de la innovación. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 10(1), 145–173. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331427206010>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Santos Flores, E., y Ochoa Cervantez, D. O. (2018). Influencia del Compromiso Organizacional sobre el Aprendizaje Organizacional de los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”. *Paradigma: Revista de investigación educativa*, 23(36), 1–17. <https://doi.org/10.5377/paradigma.v23i36.6487>
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>