

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO COMO MODELO ARTICULADOR EN LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

---

**Autora: Maigualida Paz**  
[measemea@hotmail.com](mailto:measemea@hotmail.com)

### **PALABRAS CLAVE**

Compromiso organizacional, docente universitario, modelo de compromiso articulador para las ciencias de la educación

### **RESUMEN**

El estudio tuvo como objetivo evaluar el compromiso organizacional del docente universitario que labora en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", en Barquisimeto, atendiendo a tres dimensiones: identificación, participación y permanencia. En una investigación de campo de carácter descriptivo. La población en estudio se circunscribió a 160 docentes que laboran en los tres programas académicos del Decanato, se seleccionaron 80 docentes como muestra, es decir el 50% de su población. El tipo de muestreo fue probabilístico y su escogencia aleatoria "al azar simple". Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta a través un instrumento, el cual consta de 38 ítems en escala tipo Likert. La validación se realizó a través del "juicio de expertos". La confiabilidad se efectuó por el coeficiente Alfa de Cronbach, su resultado: 0.94. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial; recolectados los datos se estableció la relación porcentual por ítem, luego se consolidó por dimensiones para conocer el comportamiento de la variable en estudio. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de los docentes no se sienten comprometidos y actúan indiferentes hacia el Decanato. Asimismo el Decanato no toma en cuenta las necesidades, intereses y motivaciones del docente lo que genera una respuesta de indiferencia de éstos hacia la organización. Se comprobó la existencia de un grupo de docentes no participativos, no aportan ninguna iniciativa hacia la organización y otro grupo activo, proactivo, colaborador cónsono con las metas y objetivos del Decanato. Finalmente, el comportamiento de los docentes en términos globales se materializa en un bajo compromiso hacia el Decanato, lo que conllevó a proponer un modelo de intervención humana.

## **ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS AS ARTICULATOR MODEL IN EDUCATION SCIENCES**

---

**Author: Maigualida Paz**  
[measemea@hotmail.com](mailto:measemea@hotmail.com)

### **KEYWORDS**

University teaching, organizational commitment, model of articulator commitment to the Sciences of the education

### **ABSTRACT**

The study aimed to assess the organizational commitment of university teachers working in programs that make up the Office of the Dean of Sciences and technology of the University Centroccidental "Lisandro Alvarado", in Barquisimeto, according to three dimensions: identification, participation and retention. In a descriptive field research. The population under study is limited to 160 teachers who work in three academic programs of the Office of the Dean, 80 teachers were selected as sample, i.e. 50% of its population. The type of sampling was probabilistic and their random choice "to simple random". An instrument, which consists of 38 items in scale Likert-type the through survey technique was used for the collection of information. The validation was made through "expert opinion". Reliability was performed by the coefficient alpha of Cronbach, its result: 0.94. We used the descriptive and inferential statistics; collected data was established the percentage per item, then consolidated by dimensions to determine the behavior of the variable in study. The results showed that a high percentage of teachers do not feel committed and act indifferent to the deanery. Also the deanery not taking into account the needs, interests and motivations of the teacher which generates a response from indifference of these towards the organization. It was proved the existence of a group of non-equity teachers, they do not provide any initiative towards the Organization and another active, proactive, collaborative group, consistent with the goals and objectives of the Decade. Finally, the behaviour of teachers overall materializes in a low commitment to the deanery, which led to propose a model of human intervention.

## INTRODUCCIÓN

La calidad en la educación universitaria se ha convertido en el tema central de muchos países del mundo, de allí que los cambios del acontecer cotidiano van en la búsqueda por identificar los modelos exitosos y algunos proyectos de implementación, tal y como lo aduce Cruz (2001).

En esencia, la calidad de la educación aplicada ha demostrado ser útil, benéfica y positiva, quizás porque contempla dos grandes fortalezas: su filosofía proclive a los altos valores y a la búsqueda de la excelencia como modelo gestual que orienta los procesos educativos hacia encuentro en la búsqueda de la superación de la humanidad. Así, el sistema educativo permita que la filosofía se convierta en acciones y proyectos cualificables, cuantificables y medibles. El citado autor señala que la filosofía da a la educación un sentido magno, eleva el espíritu humano hacia la consecución de su ser esencial, a través del ideal de la excelencia y mejora continua de la humildad por aprender del trabajo

en equipo, liderazgo, la identificación, participación y permanencia en la organización.

Por otra parte, el ser humano se adapta y se adecua hacia su ser armónico a través de sus sistemas, en tal sentido, del diagnóstico, el análisis, la planeación estratégica y operativa, del diseño de herramientas y experimentos, hacen posible realizar los cambios y administrarlos hasta convertirlos en un aliado, teniendo los valores como pilares por fundamento de renovación y guía, además de las acciones de trabajo en equipo como fundamento de la parte práctica del proyecto que debe realizarse en las instituciones universitarias venezolanas.

Visto así, para que el compromiso organizacional de cada miembro dentro de la institución sea concreto, plausible y tenga lugar es esencial como central que el ser humano se constituya en su actor principal, por ello se habla de cambios y de una calidad total, holística en donde la condición de ser mejores también se transforme en ser felices, en llenar todos los espacios de la vida

y realizar el trabajo con alegría, con filosofía de éxito, de servicio, que haga del docente universitario un ser vuelto a su propia vocación, su autoestima, hacer de sus labores un medio más seguro de enriquecimiento personal, convertir el trabajo en un medio de crecimiento, autosatisfacción, autorrealización y convertir la vocación en la esencia del amor por su profesión, por lo que hace, lo que se siente y vive, convertir el trabajo no en algo que se hace, sino en algo que se recibe y cuando se habla de calidad en su filosofía y en sus sistemas son simple y sencillamente la manera de concebir la vocación y el compromiso con la institución.

En ese sentido, cuando se habla de una educación universitaria con excelencia, de éxito y un futuro seguro, entonces se puede obtener una educación digna y dignificante, que proporciona autoestima, eleva el espíritu, una educación para el hacer, que permite ser profesionales en mejora continua, hacer las cosas justo a tiempo, con responsabilidad y respeto, una educación que permita respetar a la naturaleza y al medio

ecológico, espacios seguros de orden, elevar la calidad de vida, administrar los recursos con eficiencia, sin desperdicio, sin errores.

En consecuencia, lo anterior constituye valores relativos al compromiso organizacional, el cual ha sido definido como una manifestación de lealtad, fidelidad y entusiasmo que el trabajador debe expresar hacia la organización donde labora. Este compromiso, es relacionado al mismo tiempo con factores que involucran, no sólo la actitud de los trabajadores, sino también la actitud o posición de la organización sobre las necesidades y expectativas de sus trabajadores o integrantes.

#### Discernir del Problema

El tercer milenio se halla signado bajo el paradigma del modelo productivo, asociado a lo tecnoeconómico, el cual se caracteriza según definición de Martínez (2001), como consecuencia de una gran transformación operada en los procesos de producción e intercambio; este hecho histórico es conocido como el proceso de globalización determinado por la

transnacionalización e integralidad mundial, en bloques económicos y comerciales, como El Tratado de Libre Comercio de la América del Norte y el bloque de la Comunidad Económica de Europea. Estos cambios estructurales en el escenario mundial, redefinen las formas de gerenciar mundialmente las organizaciones, en el cual la educación universitaria tiene su cuota y no escapa a esta realidad.

Este fundamento lo expone Masuda (2002), quien infiere acerca de la existencia de las transformaciones en el clásico sistema educativo, originado en la educación humanista del renacimiento que se proyectó rápidamente hacia una educación postindustrial e informática, con grandes avances tecnológicos y científicos, sus procesos de enseñanza producen egresados creativos y capaces de generar nuevos conocimientos, nuevos productos.

Por su parte Reichenbach (2003), señala que una sociedad informatizada del tercer milenio, genera una lucha entre aquellas naciones deficientes en cuanto a sus

aportes al conocimiento científico y tecnológico, que son los parámetros determinantes de la productividad y competitividad mundial. Por tal razón, esta megatendencia transfiere a la educación universitaria una función estratégica de primera línea, dado que es la causa motorizadora del pensamiento y el conocimiento holístico del recurso humano al egresar como profesional.

De allí, que las instituciones universitarias integran un conjunto de recursos como son: materiales, económicos, financieros, tecnológicos e instrumentales y el principal el talento humano que requiere de un elevado compromiso organizacional, en este caso del docente, con un sólido manejo de técnicas académicas y tecnológicas, bajo el parámetro de la calidad y la capacitación continua; ello va a generar un compromiso organizacional con excelentes niveles de motivación al logro; también alcanzar las metas en el trabajo, con un mínimo de riesgo o de pérdidas en la eficiencia interna.

Según, Ouchi (2003), al referirse al docente de educación universitaria

señala “desarrollar una cultura de compromiso organizacional orientada a la calidad y productividad educativa requiere del docente la adaptación a dos factores: el entorno cultural de la institución y el grado de compromiso con su identificación, participación y permanencia” (p.74). El docente universitario bajo el nuevo paradigma gestor, debe ser un inductor de la calidad en el proceso educativo, conocedor de la capacidad de innovación de la organización educativa y los niveles de desempeño como condición previa al establecimiento de un proceso de cambio. Para el referido autor, la institución universitaria se caracteriza hasta ahora como:

Una organización educativa tipo, que procura se cumplan los elementos formales necesarios para su funcionamiento: asistencia del personal docente, administrativo y obrero, controles administrativos rutinarios, disciplina y cumplimiento de normativos por parte de todos los actores vinculados con la universidad y horarios de trabajo entre otros (p.19).

Allí, se evidencia como el factor crítico del éxito en el compromiso organizacional del personal se encuentra posiblemente centrado en las actitudes de identificación, participación y permanencia, para Herrera (2004), atribuye a la institución educativa, la concebida como una unidad operativa y liderizadora de un “equipo efectivo de trabajo”. Este planteamiento, conlleva a señalar como una condición necesaria en todo sistema y la cual debe desempeñar funciones básicas como: producir, administrar, emprender (crear, cambiar) e integrar, cuya articulación facilita el éxito y el compromiso organizacional de todos sus miembros. El docente universitario no puede seguir desempeñándose como un receptor y transportador de recaudos burocráticos, así como un simple dador de clase, debe responder a superar el estilo paternalista y burocrático, adoptando una nueva postura en producir más en su praxis y enfocarse con mayor interés en las actitudes reseñadas como dimensiones inherentes al compromiso organizacional.

Así, dentro de la función de producción, el docente tiene que involucrarse en mejorar todo lo que tiene relación con su praxis pedagógica hacia la optimización y selección de contenidos de las asignaturas que imparte. En la función de administrador, debe contribuir facilitar y operar todo lo que se vincula con el mejoramiento de la gestión en todas las instancias institucionales. En cuando a ser un emprendedor, el educador debe fijarse metas, planear estrategias y establecer políticas acordes con todo lo relacionado con las actitudes de identificación, participación y permanencia dimensiones del compromiso organizacional, todo ello implica integrar el tiempo que sea necesario para realizar todas las actividades dentro de la institución para la cual trabaja.

En consecuencia, lo anterior expuesto implica que el docente universitario debe apuntar más al cumplimiento, exigirse, acatar normas y procedimientos, a la animación y acompañamiento pedagógico y hacer más presencia en todas las

actividades que realiza la institución, sean éstas de orden administrativo o de labores académicas, en sí, trabajar con atención para hacer pertinentes los aprendizajes en sus estudiantes, reorientarse significativa y cualitativamente al quehacer educativo.

Lanz (2005), señala en cuanto a la evaluación del compromiso organizacional como modelo articulador de las ciencias de la educación, en sí el docente y la calidad de su enseñanza tiene una marcada pertinencia con la estructura gerencial que la institución universitaria ejecuta, gestión esta que en la mayoría de las universidades públicas del país responde a exigencias del tipo administrativo, restando énfasis en lo pedagógico, así concluye el autor: "se requiere rescatar la función docente y priorizar la acción pedagógica, así como también su compromiso organizacional con la institución la cual ha sido desestimada por el papeleo burocrático y la desatinada orientación gerencial" (p.154).

Por lo tanto, al reflexionar acerca de la problemática en relación al compromiso organizacional del docente universitario surge la interrogante:

-¿Cuál es el compromiso organizacional que caracteriza a los docentes universitarios, atendiendo a las dimensiones de identificación, participación y permanencia.

#### Propósito

Evaluar el compromiso organizacional que caracteriza al docente universitario atendiendo a las dimensiones de identificación, participación y permanencia.

#### Justificación de la investigación

Desde el punto de vista teórico esta investigación aporta resultados importantes que constituyen una evidencia sobre el compromiso organizacional, debido a que se traduce en una mayor eficiencia y eficacia de los empleados para lograr los objetivos en cualquier organización.

El estudio se justifica, por cuanto el modelo de intervención humana que se propone realizar puede ser empleado por otros Decanatos de la

Universidad, así como por otras instituciones de Educación Universitaria, para incrementar el compromiso del personal. Los resultados servirán de base a otros estudios que se realicen en el campo del comportamiento organizacional a nivel educativo.

### **DESARROLLO TEÓRICO**

#### Estudios previos

El estudio efectuado por Torrelles (2012), sobre el compromiso organizacional se evaluaron el efecto directo de la motivación de logro sobre el compromiso indirecto, mediado por la actitud hacia el trabajo y la satisfacción laboral, utilizando como muestra los trabajadores de una planta química. Los resultados revelaron que la motivación al logro tiene un efecto directo sobre el compromiso directo con la organización.

Por su parte Fuentes (2013), realizó su estudio sobre el Compromiso de los gerentes del nivel universitario en organizaciones grandes, los resultados revelaron que

existen recompensas organizacionales que influyen sobre el compromiso. Algunos de estos factores fueron: (a) importancia personal (b) la experiencia de ser considerado como miembro valioso y productivo de la organización; (c) logro de expectativas, los gerentes que pudieron lograr sus expectativas por las cuales la organización cumplió sus promesas, manifestaron sentirse más comprometidos; (d) reto del puesto, se apreció que los puesto a los cuales se asignaban labores retadores interesantes y de auto-recompensa, reforzaban el compromiso.

#### Ciencias de la Educación

A las Ciencias de la educación se corresponden todas aquellas disciplinas interesadas en el estudio científico de los distintos aspectos de la educación en sociedades y culturas determinadas. Se distinguen: Sociología de la Educación, Economía de la Educación, Antropología de la Educación, Historia de la Educación, Psicología Educacional, Pedagogía, Didáctica, Filosofía de la educación, Educación Comparada y Política

Educacional, entre las más significativas.

#### Compromiso Organizacional

Según D'Anello y otros (2001), lo conceptualiza como el vínculo psicológico (afectivo, cognitivo y conductual) con la organización, resultado de la identificación y el involucramiento, implicando: (a) la internalización de las metas, estilos de funcionamiento, valores y creencias; (b) esfuerzo en el trabajo y (c) necesidad de permanecer como miembro de la organización, es un vínculo afectivo, porque la persona comprometida siente que ella es la empresa, experimenta emocionalmente sus éxitos y fracasos y se siente orgullosa de representarla en el medio exterior. Es un vínculo cognitivo, porque existe un acoplamiento entre las metas de desarrollo personal y las organizaciones, entre la cultura de la organización y los valores y creencias de la persona. Asimismo, el autor señala, es conductual, porque la persona asume y persiste en comportamientos que garanticen el éxito de la empresa.

### El Individuo en la Organización

El término organización ha sido definido por muchos estudiosos, uno de ellos ha sido Robbins (1999), el cual define a la organización como una unidad social rigurosamente coordinada, compuesta por dos o más personas, que funcionan en forma relativamente constante para alcanzar una meta o conjunto de metas comunes, en este sentido, existen organizaciones económicas, políticas, sociales y otras.

De acuerdo a lo expuesto por Hicks y Gallet (2001), las instituciones educativas universitarias son consideradas organizaciones, por estar formadas por un conjunto de personas que dirigen su conducta al logro de metas y objetivos determinados. Asimismo, Hicks y Gallet (ob.cit), señalan que existen dos tipos de elementos comunes a todas las organizaciones: el elemento básico y los elementos de trabajo. El elemento básico lo constituyen las personas cuyas interacciones influyen en el éxito de la organización, cada miembro puede cambiar, aunque siempre estarán cobijadas sus

relaciones a través de alguna estructura que determina la existencia de la organización. En una organización existe cuando dos o más personas interactúan con miras a alcanzar objetivos que puedan ser logrados con éxito gracias a la contribución de sus capacidades y recursos personales. De allí, que la condición necesaria para la existencia de una organización es la interacción, la calidad de las interacciones determinará el éxito o fracaso de la misma.

De allí, que las interacciones son las relaciones entre dos o más personas, de modo que la actividad de cada una de ellas está determinada por la actividad de la otra. Existiendo una influencia recíproca y cada persona evoca una respuesta física o mental a las otras personas, constituyendo la expresión de las personas.

A tal efecto, Fernández (2001), conceptualiza la personalidad como un conjunto de rasgos, los cuales incluyen características como la sociabilidad, la afectividad, sensibilidad, control emocional,

seguridad de sí mismo, iniciativa, imaginación y perseverancia. El autor señala que el desarrollo de la personalidad es un ciclo largo, los conocimientos adquiridos, las vivencias y experiencias diarias, es lo que desarrolla y fija la responsabilidad del hombre.

Así, se evidencia la importancia de las características personales en la calidad de las interacciones en una organización. Las personas que la integran, deben poseer características personales de socialización que conlleven al establecimiento de interacciones que permitan alcanzar de una forma eficaz las metas tanto individuales como organizacionales.

De esta manera, las organizaciones son percibidas como sistemas sociales moldeados por el ambiente y cada ambiente toma parte en la configuración dentro de él. Los ambientes organizacionales son multidimensionales y multifactorizados. La estructura organizacional y los procesos organizacionales son considerados por el ambiente, es por ello que las organizaciones lo estudian para

delinear con qué tipo de contingencia deberán enfrentarse, qué tipos de presiones externas deberán soportar. Las personas no existen en el vacío, dentro de la organización, son afectadas por los elementos de trabajo estas a su vez determinan la calidad de las interacciones, las cuales constituyen la organización.

El otro elemento común a toda organización, considerados por Hicks y Gallet (ob.cit), lo constituyen los elementos de trabajo, entre ellos, el talento humano, donde las personas aparecen como ejecutores del trabajo, las cuales utilizan disponen de la organización para adquirir otros recursos necesarios, ofreciendo tres habilidades diferentes:

a. Habilidad para hacer, para desempeñar tareas y actividades: Toda organización necesita de miembros que ejecuten actividades necesarias para alcanzar sus objetivos. Davis y Newstron (1999), consideran la habilidad para hacer, como las habilidades técnicas, son los conocimientos y aptitudes de la persona sobre cualquier tipo de procedimiento o técnica, representa el

aspecto distinto del desempeño del trabajo operativo, y a medida que el individuo es promovido a desempeñar responsabilidades de liderazgo, éstas se hacen menos importantes.

b. Habilidades para influir: alterar el comportamiento de otros. La influencia personal puede ser derivada de la posición social, el poder económico, de la personalidad del individuo. La distribución del poder determina los objetivos organizacionales.

c. Habilidad de abstraer ideas y generalidades: la organización necesita miembros que utilicen conceptos como herramientas de trabajo, que planeen, organicen y controlen el trabajo de otros, dotados de motivación y comunicación necesaria.

Necesidades del Individuo dentro de la Organización

El factor motivacional, en muchas oportunidades es un elemento importante dentro del ámbito organizacional. De allí, surjan variadas definiciones al respecto, una de ellas es la formulada por Jung y Store (2004), quienes la definen como un

deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Según el citado autor, el término significa algún estado que hace atractivo ciertos resultados. En tanto que una necesidad insatisfecha crea tensión que estimula impulsos en el interior del individuo. Estos impulsos generan un comportamiento de búsqueda tendiente a encontrar metas especiales que si se consiguen, satisfacen la necesidad y atenúan la tensión. Un esfuerzo reductor de tensión debe dirigirse a la obligación de las metas organizacionales, así, es necesario que las necesidades del individuo sean compatibles y acordes con las metas de la organización.

Las necesidades del individuo pueden ser clasificadas según Montilla (2000), en necesidades primarias y necesidades secundarias.

Necesidades primarias, incluyen: alimentos, agua, sexo, sueño, aire y una temperatura confortable. Estas necesidades surgen de requerimientos básicos vitales y son importantes para la sobrevivencia de

la raza humana. Son propias de toda la gente, pero varían en intensidad de una persona a otra.

Necesidades secundarias, llamadas sociales y psicológicas tienen relación con la mente, el espíritu más que con el cuerpo. Se desarrollan conforme va madurando el individuo. Como ejemplo: la rivalidad, autoestima, sentido de responsabilidad, autoafirmación, sentido del deber, dar, pertenencia y el recibir afecto. Asimismo, los psicólogos reconocen que las necesidades tienen una determinada prioridad. Maslow citado por Castro (2010), formuló una tipología sobre la jerarquía de necesidades:

1. Necesidades fisiológicas, necesidad de aire, agua, comida, sexo, etc.

2. Necesidades de seguridad, comprende la necesidad de orden y ausencia de miedo o amenazas.

3. Necesidad de pertenencia y amor, la necesidad de amor, afecto, sentimientos de pertenencia y contacto humano. El ser humano necesita sentir que pertenece a un

grupo y que se le acepta dentro del mismo.

4. Necesidades de estima, el respeto a sí mismo, autoestima, logro y respeto a los demás.

5. Necesidades de autorrealización, comprende la necesidad de crecer, de sentirse realizado, de realizar las propias capacidades.

Las necesidades expuestas permiten afirmar que en un momento determinado, las personas están motivadas para satisfacer cualquiera de sus necesidades más fuertes y el predominio de una necesidad depende de la situación actual del sujeto y de sus experiencias recientes.

Al hombre se atribuyen una serie de características o indicadores, rasgos que implícitamente estipulan el uso instrumental de los recursos humanos en una organización, entre ellos se pueden citar las siguientes necesidades y valores humanos:

1. Valores: (a) El hombre necesita que se le satisfagan sus necesidades de supervivencia. (b) Lucha por su satisfacción laboral. (c) El ser humano insiste en que la

sociedad le dé esperanzas en cuanto a satisfacer sus aspiraciones y potencialidades. (d) El ser humano busca un sistema de valores y creencias con el que pueda comprometerse.

2. Posibilidades del Desarrollo Humano: (a) El ser humano amplía y enriquece la calidad de sus satisfacciones. (b) Tiene la capacidad de cambiar y el deseo de usar esta capacidad.

3. Ser Auténtico: (a) La gente desea implementar la sensación de su propio valor. (b) el ser humano promedio no sólo aprende a aceptar sus responsabilidades, sino también a buscarlas.

4. Cambio. El hombre no es un ser estático, sino que se desarrolla según tropieza con nuevas experiencias.

5. Adaptación. El hombre se adapta al cambio.

Aunque ningún individuo puede lograr todas las propiedades descritas, sin duda es parte de su naturaleza que él siempre quede por debajo de satisfacer, en un sentido pleno sus necesidades y valores. Las nuevas

nociones sobre el hombre indican que una organización contemporánea adecuada debe adoptar una estrategia administrativa diferente para poder manejar lo complejo del ser humano, caracterizado hoy por varias e implícitas capacidades, necesidades, valores, motivaciones y percepciones.

Lo expuesto anteriormente, pone de manifiesto la importancia que para las organizaciones contemporáneas tienen el tomar en cuenta todo lo relacionado con el aspecto psicológico, con los elementos que conlleva a una conducta eficaz para el logro de las metas de la organización, situación ésta que no escapa a las instituciones de Educación Superior.

Compromiso y Satisfacción con el Trabajo

El compromiso es la satisfacción en el trabajo, así lo define D'Anello (ob.cit), a su vez expone que es una orientación afecta experimentada por el trabajador como consecuencia de su propio trabajo y hacia el mismo. Por la tanto, un trabajador está satisfecho con su trabajo cuando experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad. Este autor comenta que la

satisfacción puede ser referida como un sentimiento global y de conjunto de satisfacción en el trabajo, o como sentimientos de satisfacción respecto a cada faceta del mismo. Señala además que un empleo se caracteriza por una serie de peculiaridades objetivas, algunas de ellas son; (1) contenido y características propias del trabajo que se realiza. (2) Características de la dirección determine que el puesto esté dirigido autoritariamente, que los directivos se preocupen o no por los problemas de los trabajadores que lo ocupan. (3) Características del sistema de remuneración. (4) Características del grupo de trabajo en el que tal puesto esté inserto.

De acuerdo con esto, se puede afirmar que el individuo para llegar a comprometerse con la organización debe estar antes satisfecho con la misma. Si la organización le permite al trabajador satisfacer sus necesidades sociales (autoestima, sentido de la responsabilidad, del deber, de pertenencia, entre otras), el individuo estará preparado para establecer un compromiso con la organización. Así,

Rodríguez (2002), considera que las organizaciones de trabajo en un plano ideal deben satisfacer las necesidades de: seguridad, pertenencia, estima, creatividad y autodesarrollo. En la medida que se logre, el individuo se ve motivado a comprometerse con las metas y los objetivos como una extensión de su individualidad. Internalizando sus metas, triunfos y fracasos, tradiciones y normas, hasta asumirlas y hacerlas propias.

#### La Educación Universitaria

Esta ha dado sobradas pruebas de su viabilidad a lo largo de los siglos y de su capacidad para transformarse y propiciar el cambio y el progreso de la sociedad. Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy día parte fundamental del desarrollo cultural, socio-económico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones. Por consiguiente y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación superior ha de emprender la transformación y

la renovación más radicales que jamás haya tenido por delante, de forma que la sociedad contemporánea, que en la actualidad vive una profunda crisis de valores, puede trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas.

Con la intención de encontrar soluciones para estos desafíos y de poner en marcha un proceso de profunda reforma de la Educación Superior, la UNESCO (1999) convocó una Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. Se generó un documento de orientación sobre Cambio y Desarrollo en la Educación Superior.

Entre otras las misiones más relevantes fue la de educar, formar y realizar investigaciones. Se reafirmó la necesidad de preservar, reforzar y fomentar aún más las misiones y valores fundamentales de la educación superior, en particular la misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo y Diseño de la Investigación**

El estudio se sustenta de acuerdo a la fuente de información en una investigación de campo y su nivel en una investigación descriptiva. Tuvo como propósito fundamental determinar el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", en términos de su identificación, participación y permanencia en la organización.

Según Alvarado (2007), "el diseño de una investigación es la estructura real de los pasos o fases a seguirse en la misma" (p.68), por tratarse de una investigación campo de carácter descriptivo, se presenta una estructura en tres fases: Revisión Bibliográfica, Trabajo de Campo y Analítica.

### **Población y Muestra**

Para el estudio realizado, la población estuvo conformada por los 160 docentes que laboran en los tres programas académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA. En cuanto a los elementos

seleccionados para la muestra, se escogió a 80 docentes que equivalen al 50%.

La técnica para recopilar la información fue la encuesta, a través de un cuestionario, esto permitió obtener la opinión directa de los docentes. El cuestionario se estructuró en una escala C.O (Compromiso Organizacional), instrumento adaptado por la autora,

para medir el nivel de compromiso organizacional de los docentes.

Técnica de Análisis de Datos

El estudio utilizó la estadística descriptiva e inferencial, se utilizó las frecuencias reales y su relación porcentual. Al respecto Hernández y otros (2003), señalan que "el análisis inferencial pretende generalizar los resultados obtenidos en la muestra a toda la población o universo" (p. 373).

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

### Cuadro 1

Compromiso Organizacional del Docente en relación a las dimensiones: Identificación, Participación y Permanencia, Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA.

DIMENSIONES	C.A f / %		N.A f / %		N.D.N.E.D f / %		N.E.D f / %		C.E.D. f / %	
<b>Identificación</b>	16	16.00	22	22.00	28	28.00	24	24.00	10	10.00
<b>Participación</b>	18	18.00	16	16.00	22	22.00	24	24.00	20	20.00
<b>Permanencia</b>	30	30.00	20	20.00	22	21.00	18	18.00	10	10.00
<b>PROMEDIOS</b>	21	21.00	20	20.00	24	24.00	22	22.00	13	13.00

**CD** = Completamente de Acuerdo; **MD** = Moderadamente de Acuerdo; **NDNED** = Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo; **MED** = Moderadamente En Desacuerdo; **CED** = Completamente en Desacuerdo.

Los docentes señalaron con el 62%, a través de las categorías de "Desacuerdo" sobre su relación de responsabilidad frente al trabajo:

señalaron que si bien es una condición de verdadera importancia, la institución no valorar sus esfuerzos, así, en cada uno de ellos se observa

un moderado espíritu de trabajo hacia el cumplimiento con la asignatura que imparte; se infiere que el docente no se siente identificado con los valores extrínsecos existentes en el Decanato. Sólo el 38% señaló identificarse plenamente, estas cifras revelan un promedio una moderada identificación con el Decanato. Los valores de desacuerdo alcanzaron un promedio del 62%, acerca de inconformidad con el Decanato en estudio.

Se deduce acerca de la participación de los docentes como un compromiso hacia el Decanato guarda una vinculación directa con el comportamiento de la dimensión identificación, así se aprecia una moderada identificación con la organización que hace que su participación en el Decanato también se torne moderada; sin embargo, algunos indicadores de la participación se comportaron en forma favorable tales como: introducir mejoras en el decanato, logros de metas personales y profesionales dentro del Decanato, realización personal, solución de problemas personales, deseos de capacitación,

cumplimientos de normas y procedimientos, orientación integral al estudiante, contribución con la visión y misión del Decanato. En resumen en promedio la participación resultó moderada, así, 66% de los docentes no participan en los eventos que programa la universidad. Sólo un 34% de los docentes dio importancia a la participación activa en los eventos y programa de la institución.

En relación al comportamiento de los valores de la dimensión permanencia, se obtuvieron cifras discretamente favorables (57), vale decir un segmento de los docentes están aferrados en su permanencia en el Decanato para ellos en lo personal y profesional es sumamente importante, no obstante el porcentaje no es el más óptimo para una institución dedicada a la educación superior.

En resumen la línea de promedios revela un 59% en sentido desfavorable para la variable Compromiso Organizacional por parte de los docentes con el decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA.

## CONCLUSIONES

Sobre la base de los datos obtenidos en el estudio, se presentan una serie de conclusiones:

En cuanto a la identificación: El porcentaje global de docentes comprometidos en esta dimensión se obtuvo un valor desfavorable de no identificación con la UCLA. Esto indica que más de la mitad del personal docente no se siente identificado con plenamente con la institución universitaria. Es importante señalar en esta dimensión, que el aspecto relacionado con la valoración del docente es la preocupación del individuo, se observó un alto grado de no compromiso e indiferencia. Ello sugiere que el personal docente que presta sus servicios a la UCLA, no siente que es valorado por la institución, así como también que la preocupación de docente se centra en realizar su trabajo sin interesarse por los problemas que afronta y puedan aquejar la institución universitaria.

Se atribuye a la dimensión identificación como no favorable, los docentes reseñan falta de sentido de

pertinencia, poca satisfacción laboral, ambigüedad en la valoración, visible problema que enfrenta la institución, responsabilidad manifiesta y bajo sentido afectivo hacia la universidad.

En cuanto a la participación: Los docentes no comprometidos con la participación resultó ser un valor moderado. Esto significa que la universidad posee docentes activos que desean participar en actividades que permitan el logro de metas y objetivos organizacionales y otro sector que permanece indiferente, apático que se concreta exclusivamente cumplir con el trabajo. Es necesario mencionar en esta dimensión que los aspectos planificación individual, cooperación y responsabilidad, revelaron un alto nivel de no compromiso e indiferencia, en consecuencia se podría explicar en cierta forma la actitud adoptada por los docentes. Asimismo, esta situación conlleva al poco apoyo entre los colegas, es decir, no hay preocupación por trabajar en grupo, por planificar actividades, compartirlas y participar en las metas institucionales.

Se observó dificultades en el proceso comunicacional entre el docente y el nivel gerencial y viceversa. Se determinó que no existe por parte de la organización mecanismos que permitan una participación real de los docentes en la toma de decisiones que contribuyan al logro de las metas organizacionales al tiempo que se satisfagan las necesidades o expectativas.

En resumen el comportamiento de la dimensión participación, se aprecia que el docente mantiene una actitud no participativa, los indicadores que contribuyen a esta situación se refieren entre otros a: problemas en la cooperación entre miembros y la organización y viceversa, elaboración de proyectos, información, comunicación y la realización personal.

En cuanto a la permanencia: El porcentaje global de los docentes comprometidos en esta dimensión, representó un valor de moderado compromiso respecto a la permanencia en la institución. Este valor revela que el personal docente siente que su permanencia en la

institución responde a todas sus necesidades. A pesar de no tener satisfechas las necesidades humanas de cierta seguridad o estabilidad laboral y estatus al trabajar con la institución, la institución ha logrado implementar mecanismos suficientes que permiten al docente valorar su permanencia en la institución aun cuando se encuentre próximo a jubilarse.

-En términos globales, los docentes que laboran en la UCLA, se aprecia la existencia de poco compromiso hacia la institución, por cuanto se detectó elementos de indiferencia, baja cooperación y cumplimiento del trabajo en equipo, así como falta de participación efectiva, lo cual trae como consecuencia un bajo compromiso organizacional con la institución.

## **RECOMENDACIONES**

Con base a las conclusiones se presentan sugerencias o recomendaciones con el deseo de contribuir a subsanar las fallas detectadas, al efecto se recomienda:

El presente estudio en primera instancia, sea considerado por la Dirección de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), en Barquisimeto, en términos de cada una de las dimensiones evaluadas de la variable compromiso del docente con la organización, de tal manera que se puedan analizar parcial e integralmente de forma eficaz.

-Se sugiere a la dirección de la UCLA, realizar periódicamente una evaluación sobre el compromiso de los docentes hacia la organización, que permita una retroalimentación para el nivel gerencial o gestión, así como para docentes a fin que éstos analicen sus fortalezas y debilidades.

A las autoridades directivas de la UCLA, se recomienda utilizar el estudio como un instrumento a considerar y de reflexión sobre los aspectos y resultados que indican carencias, de esa manera centrar su énfasis laboral en el análisis de sus causas, dirigiendo su acción hacia el compromiso en una actuación más acorde con el interés educativo.

-Promover estudios similares con el fin de buscar los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y amenazas sobre el compromiso organizacional de los actores educativos, que contribuyan a reafirmar los resultados de esta investigación, asimismo establecer correctivos inherentes con la identificación de los valores de la organización y la participación grupal activa para el logro de sus objetivos.

-A las autoridades de la universidad con competencia para efectuar evaluaciones y estudios, sobre la variable estudiada con otros factores que permitan obtener información sobre el compromiso organizacional.

Igualmente, se recomienda a las autoridades de la UCLA, promover esfuerzos, para la adecuación de las instalaciones físicas, aprovechando en este sentido las fortalezas de la institución en relación a los programas y especialidades que se impartan, con lo que se lograría motivar la permanencia de todos los actores que hacen vida en la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, R. (2007). **Método de Investigación Educativa**. España: Kapeluz.
- Castro, F. (2010). **Análisis de las Jerarquías de las Necesidades**. Mimeo de la Universidad de los Andes. Mérida.
- Cruz, M. (2001). **Análisis de la Educación Superior en Venezuela**. Caracas: Mimeo de la Universidad Central de Venezuela.
- D'Anello, S. y Salón de Bustamante, C. (2001). **Motivación de Logro. Actitud hacia el Trabajo, Satisfacción Laboral Compromiso Organizacional**. Memorias Evemo 4, Sección Industria. Mérida. Universidad de los Andes. Laboratorio de Psicología.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). **El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional**. México: Mc Graw Hill. 7ma Edición.
- Fernández, H. (2001). **Psicología del Trabajo. La Adaptación de Hombre a su Tarea**. Madrid: Editorial IDEX. 5ta Edición.
- Fuentes, L. (2013). **Compromiso de los gerentes del nivel universitario en organizaciones grandes**. Trabajo de maestría presentado a la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Hernández y Otros. (2003). **Metodología de la Investigación**. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera, M. (2004). **La Motivación del Individuo**. Bogotá: Norma.
- Hicks y Gallet, J. (2001). **Organización del Recursos Humano en el Trabajo**. Buenos Aires: Kapeluzs.
- Jung y Store (2004). **Las Organizaciones del Mañana. Desafíos y Estrategias**. México: Editorial Trillas.
- Lanz, C. (2005). **El Poder en la Escuela**. Caracas: Inversiones Inverdecor.
- Martínez, J. (2001). **Procesos de Producción e Intercambio en la Globalización**. Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el Proyecto del Área de Libre Comercio Americano.
- Masuda, Y. (2002). **La Sociedad Informatizada como Sociedad Post-industrial**. Madrid: Editorial España.
- Montilla. J. (2000). **La Ciencia y la Tecnología y el Desarrollo de los Sectores Productivos, en: La Ciencia y la Tecnología en la Construcción del Futuro del País (Ciclos de Foros Nacionales)**. Ministerio de Ciencias y Tecnología. Caracas.
- Ouchi, M. (2003). **Análisis de la Educación Superior en**

**Venezuela.** Caracas: Mimeo de la Universidad Central de Venezuela.

Reichenbach, M. (2003). **La Filosofía Científica.** México: Fondo de Cultura Económica.

Rodríguez, J. (2002). **Psicología de las Organizaciones.** México: Editorial Trillas.

Torrelles. I. (2012). **Compromiso Organizacional y el Efecto Directo de la Motivación de Logro Sobre el Compromiso Indirecto, Mediado por la Actitud Hacia el Trabajo y la Satisfacción Laboral.** Trabajo de ascenso presentado a la Universidad de Carabobo. Valencia.