
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

ARTURO BARRAZA MACÍAS / MAGDALENA ACOSTA CHÁVEZ / ZONIA ELBA LEDESMA MEZA

RESUMEN:

La presente investigación se planteó como objetivo central identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango. Se fundamentó teóricamente en el enfoque conceptual-multidimensional. Para el logro del objetivo planteado se realizó un estudio correlacional, transeccional y no experimental mediante la aplicación de un cuestionario a 60 docentes. Los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

PALABRAS CLAVE: compromiso organizacional, docentes, educación media superior y variables sociodemográficas.

INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes retos que enfrentan las instituciones de educación media superior y superior, en la actualidad, es el de crear estrategias útiles, mediante las cuales los docentes puedan llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en los proyectos institucionales. Sin embargo, el estudio a este respecto ha sido insuficiente y no se tiene un marco teórico ampliamente desarrollado como para poder derivar acciones que coadyuven a incrementar el compromiso organizacional docente. En ese sentido, es que se reconoce al compromiso organizacional como una categoría emergente, cuyo estudio, necesariamente, tendrá repercusiones positivas en la práctica y la mejora de las actitudes laborales; bajo esa premisa se entiende que si se consigue que los docentes estén muy identificados e implicados en la

organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que: a) permanezcan en la misma y b) tengan un mejor desempeño laboral.

Bajo estos supuestos, y coincidiendo plenamente con ellos, es que el interés de la presente investigación se orienta a estudiar las características del compromiso organizacional en los docentes de una institución de educación media superior, que en este caso es la Escuela Preparatoria Diurna (EPD) de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) por ser la institución que brindó las facilidades necesarias para su desarrollo.

El constructo compromiso organizacional ha sido poco estudiado en el campo educativo, de hecho, la revisión de la literatura solamente permitió identificar ocho investigaciones al respecto: Cedeño (2003), Regnault (1995), Littlewood (2000), Ramos (2005), Aranda y Ormeño (2003), Loli (2006), Barraza (2008) y Loli y Cuba (2007). El análisis de estas ocho investigaciones se concreta en los siguientes datos:

- Predominan los estudios realizados con docentes (5 de 8), y dentro de éstos existe una prevalencia de estudios con docentes de educación superior (3 de 5).
- Los estudios realizados con docentes utilizan una muestra menor a 100 personas, a excepción del trabajo realizado por Barraza (2008).
- Descriptivamente los resultados nos hablan de un compromiso organizacional bajo (Cedeño, 2003) o moderado (Barraza, 2008 y Regnault, 1995) de los docentes con sus instituciones.
- La variable compromiso organizacional correlaciona positivamente con las variables apoyo organizacional percibido (Littlewood, 2000), desempeño docente (Ramos, 2005) y satisfacción laboral (Aranda y Ormeño, 2003).
- La relación entre la variable compromiso organizacional y diferentes variables demográficas se presenta de manera contradictoria, ya que

mientras un estudio indica que el segundo tipo de variables no juega ningún papel en el compromiso organizacional (Loli, 2006), otro estudio dice lo contrario (Barraza, 2008).

- La variable compromiso organizacional no se correlaciona con la variable autoestima (Loli y Cuba, 2007).

Con base en estos estudios se detecta como área de trabajo potencial el nivel de educación media superior ya que solamente un estudio lo aborda (Barraza, 2008), aunque de manera conjunta con el nivel de educación básica. Asimismo, al presentarse de manera contradictoria la relación entre variables sociodemográficas y compromiso organizacional se decide continuar la indagación al respecto, la cual se concreta en los siguientes objetivos:

- **Identificar** las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED.
- **Establecer** el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED.
- **Determinar** las dimensiones del compromiso organizacional que presentan una mayor y menor presencia entre los docentes de la EPD de la UJED.
- **Establecer** los indicadores empíricos que reflejan la mayor o menor presencia del compromiso organizacional en los docentes de la EPD de la UJED.
- **Determinar** el papel que juegan las variables sociodemográficas en el compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED.

MARCO TEÓRICO

El compromiso organizacional es, junto a liderazgo y motivación, uno de los conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición unánime entre los

distintos autores y enfoques, que satisfaga tanto a académicos como a investigadores por igual. Probablemente la definición más popular es la que define al compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, citado por Lagomarsino, 2003, p.79). Si se utiliza una expresión coloquial pero de fácil comprensión, el compromiso organizacional es algo así como «tener puesta la camiseta» de la organización.

Es posible identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional:

a) El enfoque conceptual de compromisos múltiples

De acuerdo con esta perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización", tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes. (Reichers 1985, en Varona 1993)

Esta perspectiva de compromisos múltiples se fundamenta en tres teorías. La primera ve a las organizaciones como coaliciones de entidades, la segunda como grupos de referencia, y la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles. Al no ser este el enfoque conceptual que se adopta en la presente investigación no se profundizará en el mismo.

b) El enfoque conceptual-multidimensional

La revisión de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993).

- 1) La perspectiva de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo a esta

conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, como incentivos para permanecer en la organización.

- 2) La perspectiva psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: a) la identificación con los objetivos y valores de la organización, b) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y c) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.
- 3) La perspectiva de atribución que define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de grupos religiosos adquieren cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual-multidimensional (Meyer y Allen, en Ramos, 2005). En ese sentido los autores que defienden este enfoque le apuestan a un concepto multidimensional del compromiso organizacional que integre las tres perspectivas teóricas ya descritas. En la presente investigación se toma como base el enfoque conceptual-multidimensional.

METODOLOGÍA

El presente estudio puede ser caracterizado como correlacional, transeccional y no experimental.

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue la versión validada del cuestionario CATO (Cuestionario sobre los Atributos de la Organización). Para estudiar el constructo del compromiso con la organización

se utilizó un subconjunto de los ítems de la escala global. Este subconjunto de ítems fue sometido a análisis factorial confirmatorio por De Frutos *et al.* (1998), quienes parten de reconocer al constructo “compromiso organizacional” como un concepto multidimensional, para esto toman como punto de partida las tres perspectivas teóricas desde las que tradicionalmente se estudia el compromiso: la afectiva, la normativa y la calculada. Este instrumento ya fue utilizado en una población de docentes de educación básica y de educación media superior en el estado de Durango, en México (Barraza, 2008).

El cuestionario originalmente constaba de 21 ítems pero en la presente investigación quedó integrada por 18 ítems y el nivel de confiabilidad que reporta esta versión es el siguiente:

- 0.81 para la escala de *compromiso afectivo*
- 0.79 para la escala de *compromiso calculado*
- 0.65 para la escala de *compromiso normativo*
- 0.81 para la escala global

Los sujetos de esta investigación fueron los docentes de la EPD de la UJED. Al ser una población pequeña se determinó aplicar la encuesta a todos los docentes que laboran en dicha institución (91). En total se recuperaron 60 cuestionarios. La distribución de los encuestados según las variables sociodemográficas estudiadas fue la siguiente:

- El 56.1% son hombres y el 43.9% Mujeres.
- El 5.2% tienen un nivel de formación técnico, el 31% de licenciatura, el 58.6% de maestría y el 5.2% de doctorado.
- El 3.5% son menores de 30 años, el 17.5% tienen una edad comprendida entre 31 y 40 años, el 31.6% tienen una edad comprendida entre 41 y 50

años, el 40.4% tienen una edad comprendida entre 51 y 60 años y el 7 % son mayores de 60 años.

- Con relación a su antigüedad laboral, el 23.2% tiene una antigüedad menor a 10 años, el 30.4% tiene una antigüedad comprendida entre 11 y 20 años, 30,4% tiene una antigüedad comprendida entre 21 y 30 años y el 16 % tiene una antigüedad comprendida entre 31 y 40 años.
- El 62.5 ocupan una plaza de maestro hora/semana/mes, el 12.5% una plaza de medio tiempo y el 25% una plaza de tiempo completo.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los encuestados son: trabajar en esta institución significa mucho para mi (90%) y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva, mientras que los que se presentan con menor intensidad son: ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera (42%) y podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista (42%), ambos de la dimensión calculada.

En lo específico, solamente en un indicador se coincide con Barraza (2008): *ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera*, en lo general se coincide con este autor al mostrar que los indicadores de la dimensión afectiva se manifiestan como los más altos y los indicadores de la dimensión calculada como los más bajos.

La dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes encuestados es la afectiva (84%), mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es la calculada (52%); en ambos casos se coincide con Barraza (2008).

El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la EPD de la UJED es de 72% que, interpretado con el baremo establecido, permite

afirmar que dichos docente presentan un fuerte compromiso organizacional; este dato difiere con lo reportado por a) Cedeño (2003,) quien afirma que existe un nivel bajo, y por b) Barraza (2008) y Regnault (1995), quienes reportan la existencia de un nivel moderado.

Análisis inferencial

Las variables género y categoría laboral no influyen de una manera significativa en ninguno de los indicadores empíricos del compromiso organizacional, mientras que la variable nivel de formación influye en dos indicadores y las variables edad y antigüedad laboral influyen solamente en tres indicadores cada una. En el caso de las tres variables con las que se coincide con Barraza (2008): género, edad y antigüedad laboral, se observan resultados diferenciados, mientras que este autor reporta que estas variables influyen en siete, siete y seis indicadores respectivamente, este estudio muestra un menor número de indicadores que son influidos por dichas variables.

Estos resultados, en lo general, permiten visualizar una tendencia, sobre todo en la dimensión calculada, donde a menor edad y menor antigüedad laboral menor compromiso organizacional o, a la inversa, a mayor edad y mayor antigüedad laboral mayor compromiso organizacional.

Por su parte, solamente la variable antigüedad laboral influye de manera significativa en la dimensión calculada por lo que se puede afirmar que los docentes de la EPD de la UJED que tienen menos de 10 años de antigüedad laboral presentan un menor compromiso organizacional en la dimensión calculada. Estos resultados difieren con los reportados por Barraza (2008) donde la variable género influye en dos dimensiones y la variable edad en una, mientras que la variable antigüedad laboral influye en una, pero en la dimensión afectiva.

En lo general ninguna de las variables estudiadas influye de manera significativa en el nivel de compromiso organizacional manifestado por los docentes de la EPD de la UJED. Esto difiere de los resultados informados por

Barraza (2008) donde la variable género sí influye significativamente en el compromiso organizacional.

CONCLUSIONES

Las principales conclusiones que arroja el presente estudio son las siguientes:

- El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la EPD de la UJED es de 72% lo que permite afirmar que dichos docentes presentan un fuerte compromiso organizacional.
- La dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la EPD de la UJED es la afectiva, mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es la calculada.
- Los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes de la EPD de la UJED son: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%) y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva, mientras que los que se presentan con menor intensidad son: ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera (42%) y podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista (42%), ambos de la dimensión calculada.
- Las variables sociodemográficas estudiadas no influyen de manera significativa en la variable compromiso organizacional, aunque en lo particular, la variable antigüedad laboral sí influye en la dimensión calculada; así mismo la variable nivel de formación influye en dos indicadores y las variables edad y antigüedad laboral influyen solamente en tres indicadores cada una.

La presente investigación aporta dos elementos a la discusión: a) en primer lugar se consolida la idea de que, a diferencia de los docentes de educación básica, los docentes de educación media superior presentan un mayor

compromiso organizacional, asimismo, se reafirma la prevalencia de la dimensión afectiva del compromiso organizacional entre los docentes, y b) en segundo lugar, se sigue presentando una relación poco clara y con alta variabilidad entre la variable compromiso organizacional y las variables sociodemográficas, por lo que se hace necesario continuar la investigación al respecto.

REFERENCIAS

- Aranda Romero, Agustín L. y Ormeño Ortiz Alejandro (2003). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores básicos de escuelas municipalizadas en la comuna de independencia*, tesis de grado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Santiago de Chile.
- Barraza Macías, Arturo (2008). "Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio", *Avances en Supervisión Educativa*, núm. 8., Asociación de Inspectores de Educación en España.
- Bayona Cristina, Goñi Salomé y Madorrán Cristina (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*, Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra (consultado: 25 de octubre de 2006, en www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf)
- Cedeño H., Haidée (2003): *Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el decanato de ciencias y tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" en Barquisimeto*, disponible en la Base de Información BIBCYT.
- De Frutos, Belinda; Ruiz Miguel A. y San Martín, Rafael (1998). "Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización", *Psicológica*, núm. 19, Departamento de Metodología y Ciencias de la Conducta de la Universidad de Valencia en España, pp.345-366.
- Lagomarsino, Raúl (2003). "Compromiso organizacional", *Revista de Antiguos Alumnos*, año VI, núm. 2, Universidad de Navarra, pp. 79-83.
- Littlewood Z., Herman (2006). "Compromiso organizacional: un estudio comparativo entre seis universidades", *Proyecciones*, año 1, núm. 6, División de Administración y Ciencias Sociales de la Rectoría Zona Sur del ITESM.
- Loli Pineda, Alejandro E. (2006). "Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas", *Revista de Investigación en Psicología*, vol. 9, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM, pp.37-67.

-
- Loli Pineda, Alejandro E. y Cuba B. Edgardo (2007). "Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias", *Revista de Investigación en Psicología*, vol. 10, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM, pp. 103-108
- Ramos Madrigal, Abel (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*, tesis de maestría de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima (consultado: 25 de octubre de 2006, en [//digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF](http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF)).
- Regnault C., Zoybel (1995). *Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el programa de posgrado de la UPEL-IPB*, disponible en el Centro de Información y Documentación del Instituto Pedagógico de Barquisimeto (CIPIPB).
- Varona Madrid, Federico (1993). "Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional", en *DIA-LOGOS de la comunicación*, núm. 35, pp. 68-77