

Empowerment, un análisis desde el perfil demográfico

M.G.A. Lizbeth Pérez Rendón

Instituto Tecnológico de Celaya

lizabethlzm@hotmail.com

MGA Alejandro Guerrero Barron

Instituto Tecnológico de Celaya

Alejandro.guerrero@itcelaya.com.mx

Resumen

Las condiciones laborales de los docentes de las Instituciones de educación superior (IES) en México tienen características específicas que no son de ninguna manera equiparables con los del sector comercial, industrial o de otras empresas de servicios. Para los directivos y dueños las IES privadas es de suma importancia contar con información que les permita tomar decisiones, en torno a la calidad de los servicios que prestan los docentes que conforman su equipo de trabajo, para poder desarrollar al máximo su potencial. De ahí que es de suma importancia contar con un equipo de trabajo empoderado. En la presente comunicación se analiza como el perfil demográfico del docente, influye en la formación del empowerment a través de un análisis estadístico descriptivo, obteniendo que a excepción de la dimensión competencia, el resto de las dimensiones se ven impactadas en mayor o menor grado por el perfil demográfico del docente.

Palabras claves:

Empowerment, compromiso organizacional e instituciones de educación superior.

1. Introducción

1.1 Antecedentes

Las universidades tienen una estructura organizacional, con una filosofía empresarial y un clima organizacional determinado, Riccardi, Rodrigues y Maccari (2004) afirman que la conducta de las instituciones es consecuencia del comportamiento de la conducta de los individuos que las conforman, por lo que es esencial que quienes dirijan las IES cuenten con información que les permita fomentar el *empowerment*.

1.2 Objetivo

El objetivo de este reporte es determinar cual es el impacto en las dimensiones del *empowerment* de acuerdo al género, edad, nivel de estudios y perfil profesional.

2. Marco teórico

2.1 Empowerment

Pese a que no se cuenta con una definición unificada del término *empowerment*, éste se ha utilizado como la descripción para una serie de intervenciones específicas y sus efectos en los trabajadores (Thomas y Velthouse, 1990), su significado refiere a empoderamiento o potenciación, el concepto implica que hay que incitar a los empleados a interiorizar la cultura de la organización (Mallak y Kurstedt, 1996).

Hablar de *empowerment* implica visualizarlo como un proceso en que se comparte el poder y se genera un ambiente propicio mediante la eliminación de obstáculos, dicho proceso puede ser de auto-creación o bien generado por un tercero (Silva Loreto, 2004).

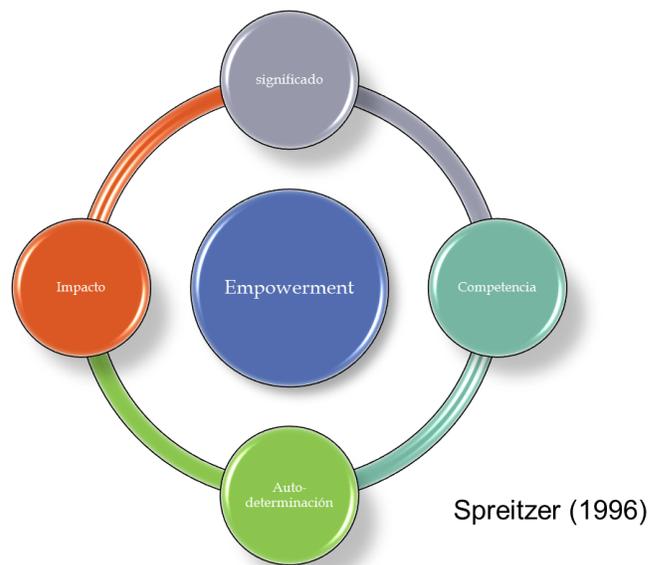
Empowerment esencialmente se basa en experiencias positivas derivadas de las propias habilidades del colaborador (Thomas y Velthouse, 1990), es en sí un estado psicológico (Seibert, Silver, y Randolph, 2004), individual basado en el conocimiento sobre el rol que desempeña dentro de una organización (Spreitzer, 1995).

Para fines de esta investigación se considera empowerment al sentimiento de libertad de decisión laboral, que impacta positivamente en los resultados de un colaborador y que es generado mediante acciones realizadas expofeso por el directivo.

Según Spreitzer (1996) el empowerment está conformado por cuatro dimensiones; significado, autodeterminación, competencia e impacto (ver figura 1; **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**):

- Significado, entendido como el valor que los objetivos de una organización tienen para el trabajador en relación con sus creencias personales (Thomas y Velthouse, 1990), implica que el trabajador haga una alineación entre los objetivos de la organización y sus metas personales; (Spreitzer, 1995).
- Competencia, también llamado autoeficacia (Conger y Kanungo, 1988), refiere a la confianza que experimenta el trabajador sobre el dominio de sus habilidades en el trabajo para el cual fue contratado (Spreitzer, 1996).
- Autodeterminación, refleja la autonomía que un trabajador tiene para llevar una tarea acabo de principio a fin (Spreitzer, 1996),
- Impacto: es el grado en que una persona puede influir en los resultados de la organización (Spreitzer, 1996) al tiempo que percibe que sus acciones marcan una diferencia en los resultados de la organización (Thomas y Velthouse, 1990).

Figura 1. Dimensiones del empowerment



La gestión a través del *Empowerment* crea un ambiente donde la gente quiere ser responsable y libre de tomar sus propias decisiones, lo cual conlleva a que los equipos de trabajo incrementan su rendimiento alcanzando mejores niveles de productividad, las organizaciones aprenden constantemente y se estructuran de modo tal que faciliten la tarea de sus integrantes, los individuos buscan satisfacer al cliente y actúan como si fueran propietarios de la empresa (Valencia, 2000).

2.2 Instituciones de educación superior

Las instituciones de educación superior (IES) tienen una estructura organizacional determinada, son relativamente permanentes; forma un sistema de pautas sociales y su objetivo es satisfacer las necesidades básicas de una sociedad (Edel, García y Casiano, 2007), representan un elemento clave en el desarrollo de un país y su capital humano, en específico sus docentes permiten cubrir necesidades sustantivas en el proceso educativo (Robles y Garza, 2009), sin embargo, las condiciones sociales de pobreza y exclusión social en que se encuentran muchos de los países de Latinoamérica ha orillado a las instituciones educativas a cumplir con roles que convencionalmente le correspondían a la familia y con ello se ha mermado la función pedagógica, exigiendo específicamente a los docentes, el uso de nuevas competencias que le permitan dar orientación ética, moral y afectiva a los alumnos, todo ello en un contexto de calidad, equidad y financiamiento deficientes; en contradicción con el incremento de las exigencias de los docentes, sus condiciones de trabajo se han visto menoscabadas, así como el estatus que la profesión docente tiene (Vaillant, 2006), su calidad de vida se encuentra deteriorada por una baja remuneración económica y un pobre reconocimiento social, lo que se ve claramente reflejado en el escaso interés hacia la profesión e incluso en la desvalorización hacia quienes hacen de ésta su única profesión (Díaz y Rigo, 2003).

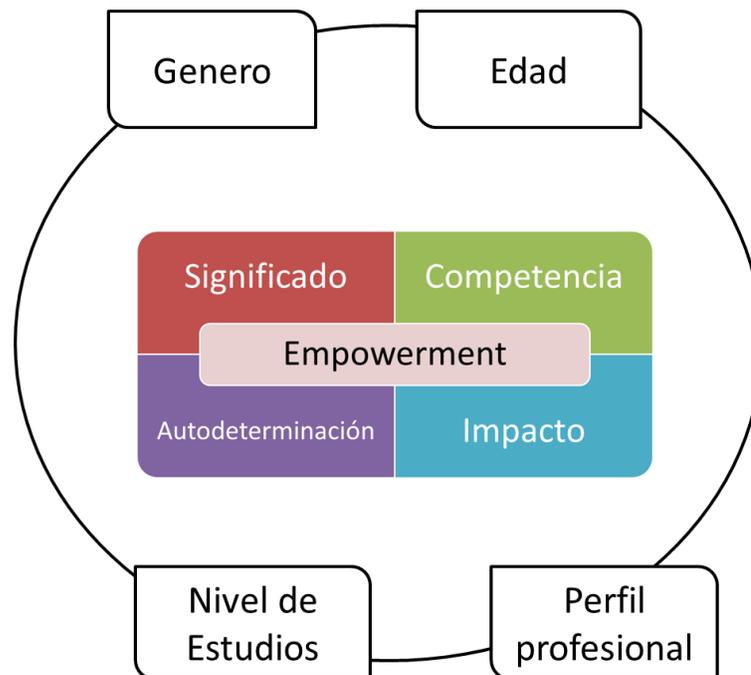
Somech (2005), determino que la eficacia de la organización depende en gran medida del *empowerment*, que la libertad de decisión dada al equipo docente aumenta el compromiso organizacional, mientras que una investigación aparte concluyó que el aprendizaje del empoderamiento psicológico y la cultura organizacional presentan una relación positiva (Baek-Kyoo y Ji Hyun , 2010).

2.3 Modelo de Investigación

El modelo es tomado de la propuesta de Spreitzer (1995) del *empowerment*; que se encuentra formada por sus cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto.

Lo anterior se toma como antecedente y se integran como variables moderadoras las características demográficas, edad, sexo, nivel de estudios, perfil profesional. (Ver figura 1).

Figura 2. Modelo explicativo



3 Medios y métodos

Se trata de una investigación de campo a través de un estudio transversal que se hace en paralelo en tres IES privadas donde se encuentra dispersa la población, correlacional, porque buscará la relación existente entre las dimensiones del *empowerment* y las variables moderadoras en los docentes de IES, donde se tiene como variable dependiente al *empowerment*, además de las variables moderadoras; se trata de un estudio descriptivo, entre IES de nivel superior, cuya estructura de investigación se basa en un diseño cuantitativo, no experimental.

3.1 Ámbito espacial y temporal

El presente estudio se realiza en la zona metropolitana Laja-Bajío, dentro del estado de Guanajuato, debido a su alto desarrollo económico y urbano, además de la alta promoción de políticas públicas que en materia de planeación y desarrollo ha mostrado el Estado (Judicial, 2010) y al formar parte del mega corredor industrial Guanajuato-Queretaro-Aguascalientes se convierte en un gran demandante de profesionistas y por lo tanto en un sitio óptimo para realizar el estudio, la aplicación del instrumento se da entre noviembre de 2012 a enero de 2013.

La zona metropolitana Laja-Bajío está conformado por los municipios de Apaseo el Alto, Apaseo el Grande, Celaya, Comonfort, Cortazar, Jaral del Progreso, Santa Cruz de Juventino Rosas, Tarimoro y Villagran, se encuentra ubicada al oriente del estado de Guanajuato con una superficie tota de 324,593 hectáreas (Judicial, 2010).

3.2 Descripción de la población

La población de estudio está conformada por todos los docentes, que laboran en tres IES privadas de la Zona Metropolitana Laja-Bajío, que ofrecen como mínimo cuatro licenciaturas y que tengan al menos cinco años de haberse establecido, esto con el fin de que la cultura organizacional este definida y no sea gestante, para garantizar ésta situación se toman en cuenta las instituciones publicadas en el Catálogo de carreras de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos ANUIES (2007), cabe mencionar que la información referente a la oferta educativa se ratificó directamente con cada una de las universidades y en su caso se actualizó.

Tabla 1 Características de las IES que participan en el estudio

No.	Cantidad de carreras que oferta	Docentes hombres	Docentes mujeres	Total docentes
1	11	58	45	103
2	6	26	15	41
3	8	195	124	319

3.3 Instrumento de investigación

El instrumento se encuentra dividido en cuatro secciones; la primera de ellas acopia datos de la forma de contratación, la segunda sección recoge datos demográficos, perfil profesional y jornada laboral las secciones III y IV están dedicadas a medir las variables observables de Empowerment y se basa en el trabajo realizado por Spreitzer (1995), estructuradas en una escala Likert de seis niveles que van desde fuertemente en desacuerdo, hasta fuertemente de acuerdo.

Se realizó un análisis de alfa de *Cronbach* para medir la fiabilidad del instrumento, en cada una de las dimensiones, obteniendo en la mayoría de los casos cifras superiores a 0.70 a excepción de las dimensiones de competencia e impacto (ver Tabla 2)

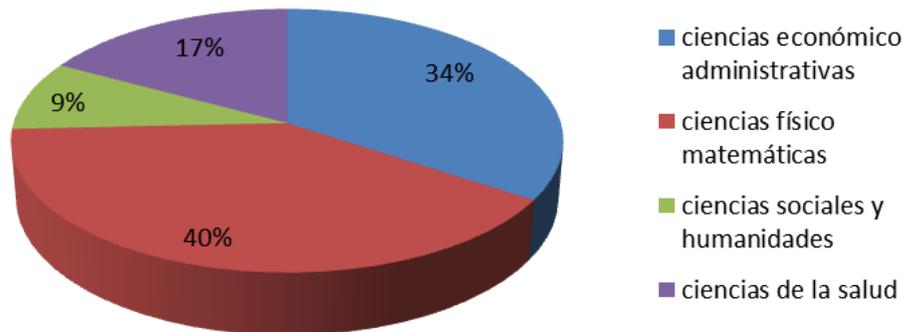
Tabla 2 Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach	
Empowerment	
Significado	.834
Competencia	.678
Autodeterminación	.760
Impacto	.641

4 Análisis de la información

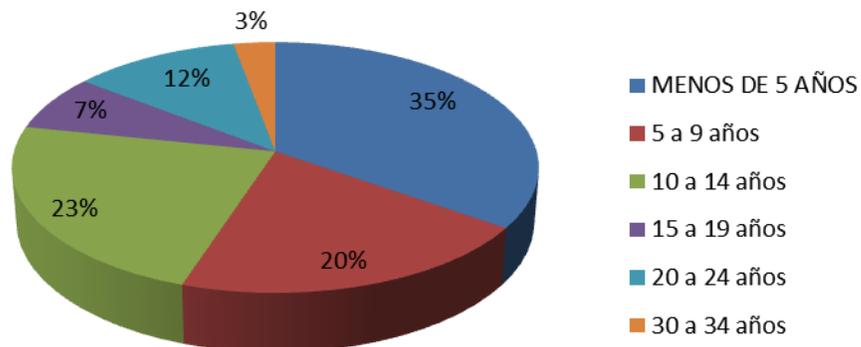
la muestra estuvo conformada en 51% por sujetos del género masculino y el resto del género femenino, con una edad promedio de 40 años, agrupándose 60% en un rango de edad entre 35 a 50 años, respecto al máximo grado de estudios una de cada dos personas declaró tener licenciatura, mientras que una de cada veinte personas declaró tener doctorado, en cuanto al perfil profesional 74% se concentró en ciencias económico administrativas y ciencias físico matemáticas, 17% en ciencias de la salud y 8% en ciencias sociales y humanidades (Gráfica 1).

Gráfica 1 Distribución de la población por perfil profesional



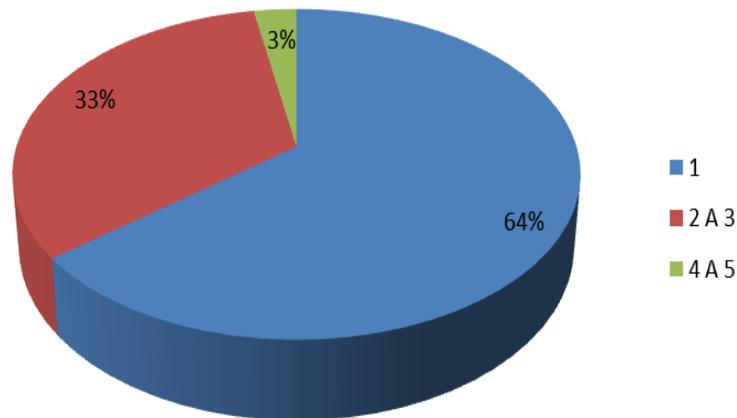
En cuanto a la antigüedad del puesto, se encontró que 77% de los sujetos encuestados tenían una antigüedad menor a quince años y 14% mas de veinte años (gráfica 2), que muestra indicios de tendencia a la rotación de personal.

Gráfica 2 Distribución de la muestra de acuerdo a la antigüedad en el puesto



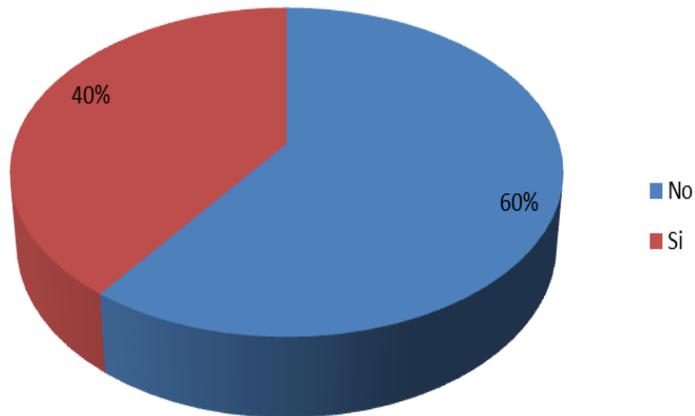
De los sujetos encuestados 64% trabajan solo en una institución educativa, mientras que 32% en dos a tres instituciones (gráfica 3), cabe mencionar que en esta distribución no se está considerando a aquellos que pudieran tener actividades diferentes a la docencia en IES, ya que solamente 40% de los encuestados se encuentra dedicado en exclusiva a la docencia (gráfica 3).

Gráfica 3 Distribución de la muestra de acuerdo al número de IES en las que trabaja



Respecto a las actividades laborales, se encontró que cuatro de cada diez docentes se encuentran dedicados exclusivamente a la docencia, independientemente del número de instituciones en las que labore, mientras que seis de cada diez docentes, además tiene otras actividades laborales (ver gráfica 4).

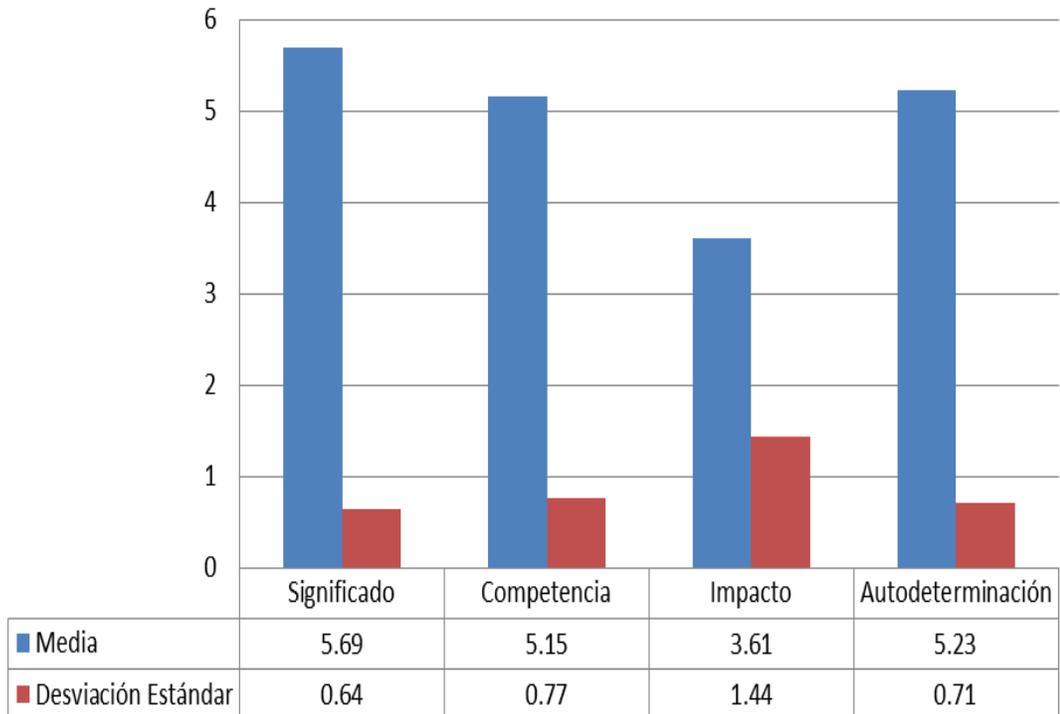
Gráfica 4 Distribución de la muestra de acuerdo a la dedicación en exclusiva a la docencia



4.1 Estadística descriptiva

La estadística descriptiva muestra que las medias del empowerment en sus dimensiones de significado competencia y autodeterminación tienen un promedio alto (mayor a 4.34), sin embargo en la dimensión de impacto se observa una media de puntuación baja con la mayor desviación estándar de las cuatro dimensiones que podría hablar de una diferencia significativa de la percepción de los docentes en la influencia que tienen en los resultados de la institución que podría estar íntimamente ligada a la responsabilidad que perciben de su trabajo sobre la calidad de los profesionistas que egresan de las IES (gráfica 5).

Gráfica 5 Distribución de la media de las dimensiones de empowerment



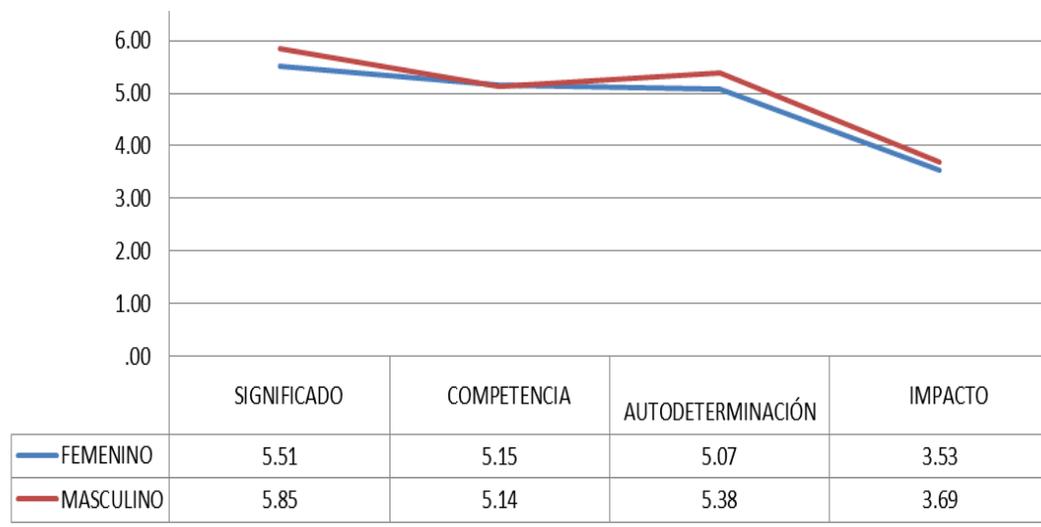
4.2 Análisis del impacto de las variables moderadoras

Se realizó un análisis de medias y ANOVAS para establecer si existen diferencias significativas en las dimensiones del empowerment y el compromiso organizacional en relación con las variables moderadoras que se establecen en el modelo de investigación.

2. Género

En la variable género se encontró una diferencia significativa en la dimensión de empowerment significado ($F=5.32$, $p<.02$), siendo mayor en el género masculino, que nos llevaría a considerar que en la población estudiada es mas fácil alinear al individuo con la filosofía organizacional entre los hombres que con las mujeres (ver gráfica 6).

Gráfica 6 Comparación de medias por género en las dimensiones del empowerment



Un análisis de ANOVAS permitió determinar que el género del docente solamente tiene impacto sobre la dimensión de significado

Tabla 3 ANOVA de un factor: género

Dimensión	F	Sig.
Significado	5.32	.02
Competencia	0.01	.93
Autodeterminación	3.44	.07
Impacto	0.23	.64

3. Edad

En lo que refiere a la edad, los hallazgos indican que no existe diferencia significativa entre los diferentes grupos de edad, por lo que no puede considerarse que la *variable edad* tenga impacto en ninguna de las dimensiones del *empowerment* o del compromiso organizacional (ver tabla 4).

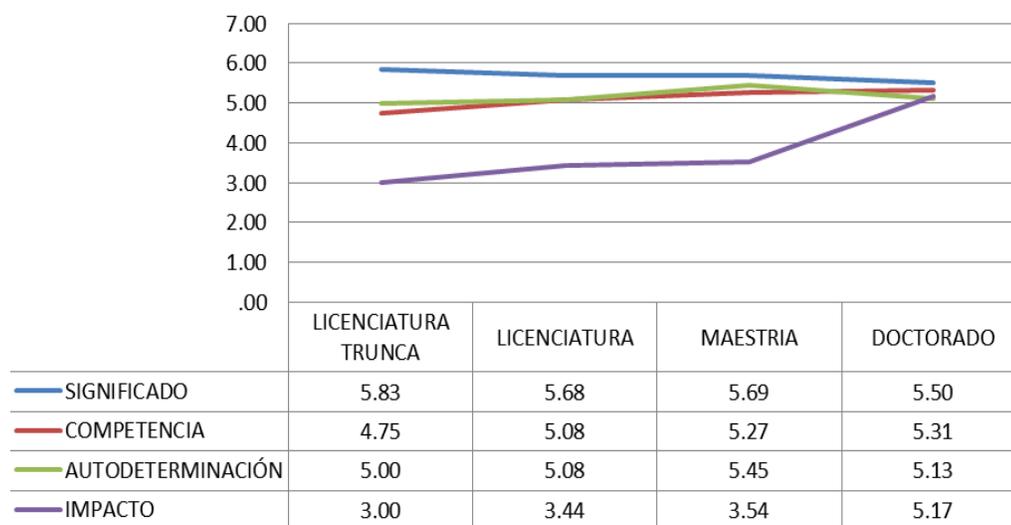
Tabla 4 ANOVA de un factor: edad

Dimensión	F	Sig.
Significado	0.901	.500
Competencia	0.621	.713
Autodeterminación	0.768	.598
Impacto	0.591	.736

4. Nivel de estudios

En cuanto al nivel de estudios, se observa una diferencia significativa en la dimensión de impacto ($F=2.21$; $p<0.08$) que se comporta de manera directa, es decir, que en la población estudiada se puede asumir que a mayor nivel de estudios, mayor será su nivel de *empowerment* en la dimensión de impacto

Gráfica 9 distribución de la media en las dimensiones del *empowerment* de acuerdo con el nivel de estudios



El análisis de ANOVAS muestra que el nivel de estudios de un docente no ejerce ningún impacto en las dimensiones de significado, competencia y autodeterminación

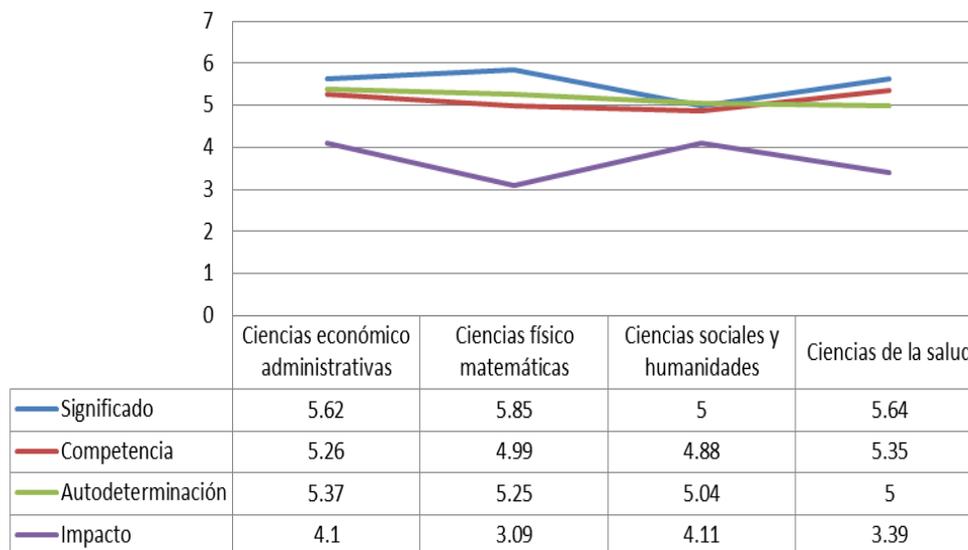
Tabla 5 ANOVA de un factor: nivel de estudios

Dimensión	F	Sig.
Significado	0.16	0.96
Competencia	0.57	0.69
Autodeterminación	1.46	0.23
Impacto	2.21	0.08

5. Perfil profesional

El análisis sugiere que el perfil profesional impacta en las dimensiones significado, en este caso se encontró que existe un mayor significado entre las personas con perfil físico matemáticas, por lo que podríamos esperar que para los sujetos con este perfil profesional interioricen con mayor facilidad la filosofía organizacional que aquellos con perfil de ciencias sociales y humanidades, de quien se obtuvo el menor valor ($F=2.87$; $p<0.03$) es de extrañar que a pesar de la orientación de las ciencias económico administrativas, los sujetos encuestados con este perfil profesional no mostraran resultados notablemente altos (ver gráfica 7).

Gráfica 7 Distribución de la media en las dimensiones del empowerment de acuerdo con el perfil profesional



Además de la dimensión de significado, no se encontró evidencia que sugiera que el perfil profesional tiene impacto sobre el resto de las dimensiones del *empowerment* (ver Tabla 6).

Tabla 6 ANOVA de un factor: perfil profesional

Dimensión	F	Sig.
Empowerment		
Significado	2.87	0.03
Competencia	0.80	0.53
Autodeterminación	0.65	0.63
Impacto	1.89	0.12

5 Conclusiones

Como puede verse el análisis de las variables moderadoras cobra gran importancia debido al impacto que éstas tienen en las dimensiones del empowerment de lo que se concluye:

La dimensión de significado es la única que se ve impactada por el género y perfil profesional; sin embargo no se encontró evidencia que sugiera que la dimensión de competencia, autodeterminación e impacto se vea afectada por alguna de las variables moderadoras,

Los resultados de este trabajo de investigación se entregarán a las IES privadas objeto este estudio para que a partir del conocimiento del impacto de las variables del empowerment, los dueños de las IES puedan establecer estrategias que les permitan fomentar el empowerment en los docentes, lo que impactará en el resultado de la calidad de los futuros profesionistas.

Se debe considerar líneas adicionales de investigación ampliando el tamaño de la muestra que incluya IES públicas y hacer una comparación entre las IES de control público y privado. Otra línea de investigación es aplicar el estudio a las IES ubicadas por estados y luego comparar resultados a fin de confirmar o rectificar los hallazgos encontrados respecto a las variables del estudio, que puedan establecer características similares que beneficie a las IES de México.

6 Bibliografía

Baek-Kyoo, J. y Ji Hyun, S. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13(4).

Bogler, R. y Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277–289.

Chavoya P.M.L. y Reynaga O.S. (2011). Las licenciaturas en Jalisco, México: crecimiento, diversificación y complejización de la educación superior y su impacto en la pertinencia. *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología* , 20 (2), 289 - 311.

Conger, J. A. y Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of management review* , 13 (3), 12.

Díaz, A. (2005). El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos. *Perfiles educativos* .

Díaz, F. y Rigo, M. (2003). Realidades y Paradigmas de la Función Docente: Implicaciones sobre la Evaluación Magisterial en educación Superior. *Revista de la Educación Superior* , XXXII (127).

Díaz, F. y Rigo, M. (2003.). Realidades y Paradigmas de la Función Docente: Implicaciones sobre la Evaluación Magisterial en educación Superior. *Revista de la Educación Superior* .

Edel , R., García, A. y Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional (Vol. I). Versión electrónica gratuita.

Judicial, G. d.-P. (2010). Decreto gubernativo no. 150. *Periodico oficial del estado de Guanajuato* , CXLVIII (167), págs. 23-28.

Mallak, L. y Kurstedt, H. (1996). Understanding and using empowerment to change organizational culture. *Industrial Management* .

Page, N., y Czuba, C. (2011). Empowerment: What Is It? *Extension Journal, Inc.* , 49 (5).

Riccardi, R., Rodrigues, L. y Maccari, É. (2004). Condicionantes de la conducta de la Universidad del siglo XXI. *Asamblea del consejo latino americano de escuelas de administración (CLADEA)* . Puerto Plata.

Seibert, S., Silver, S. y Randolph, A. (2004). Taking Empowerment to the next level: a multiple-level of empowerment, performance and satisfaction. *Academy of Management Journal* , 47 (3), 332–349.

Silva , C. y Loreto M. M. (2004). Empoderamiento: proceso, nivel y contexto. *Psykhé* , 13 (2).

SNIE. (2011). Estadística del Sistema Educativo de Guanajuato, ciclo escolar 2010-2011. Secretaría de Educación Pública, Dirección General de Planeación. Sistema Nacional de Información Educativa.

Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal* , 39 (2), 483-504.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions measurement and validation. *Academy of management journal* , 38 (5), 24.

Somech, A. (2005). Teachers' personal and team empowerment and their Relations to organizational outcomes: contradictory or compatible constructs? *Educational Administration Quarterly* , 41 (2).

Thomas, K. W. y Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "interpretative" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 16.

Valencia, H. (2000). Como lograr el empowerment. *Gestión en el Tercer Milenio*.