

Clima y Compromiso a la Organización de Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Investigación

MSP. Yolanda Hernández Molinar

Investigadora responsable. Maestra de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Becario CONACYT.

Sierra Leona No 236, Lomas Segunda Sección.

San Luis Potosí. S.L.P., México.

Teléfono: Casa 8-17-19-77, 8-41-62-4. Oficina 8-17-28-85

molinay@uaslp.mx, molinay_molinay@hotmail.com.mx.

MSP. María Teresa Guerrero Hernández

Investigadora Colaboradora. Maestra de tiempo completo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Resumen

Esta investigación se realizó en la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Su finalidad fue conocer la percepción sobre el "Clima y Compromiso a la Organización, encontrando que existe identificación con la Universidad en la totalidad de los entrevistados. También refirieron aceptación a los programas de la Universidad así como que el 94 % tiene la confianza de comentar y esto coincide con su habilidad para comunicarse: el 74% de los docentes tienen una buena relación con su jefe y no tienen la presión para elegir lo que éste considera necesario modificar. La misma proporción expresó que su jefe inmediato superior lo apoya para desarrollar sus habilidades docentes. Un 87% refirió aceptación y responsabilidad por el cumplimiento de los programas, el 73% tiene reconocimiento al esfuerzo realizado, lo que coincide con lo expresado con el sistema de promociones y el desempeño, ya que existe concordancia entre cada uno de estos indicadores. En la Universidad los docentes refieren un buen compromiso a la organización de acuerdo con lo observado en esta investigación.

Palabras claves

Compromiso a la organización, compromiso organizacional, compromiso a la universidad

Introducción

Desde sus orígenes, la universidad ha desempeñado un papel histórico y fundamental en el desarrollo de la sociedad con la participación de diferentes actores, pero es el docente uno de los principales, que con un gran valor transforma la idea en acción, estando inmerso en un sentido permanente de cambio para la búsqueda de la calidad. Su política institucional se ha basado en el trinomio: docencia, investigación y servicio, esto en teoría es una referencia permanente,

pero en la práctica se ha encontrado con una serie de limitantes que han dado paso a una educación regular, requiriendo un análisis profundo y reflexivo especialmente por la Organización de las Naciones Unidas quien ha puesto especial interés, y a través de la UNESCO en 1995 lanzó la declaración de "Política para el cambio y el Desarrollo en la Educación Superior", en donde plantea que "La calidad se refiere a la participación de todos en todas las funciones y actividades principales de la Educación Superior".

Pero los retos que generan la velocidad de los cambios actualmente en el mundo, obligan analizar con cautela las visiones prospectivas, en donde la exigencia para mejorar la calidad y eficiencia en la administración de la educación hace imprescindible reconocer el compromiso a la organización como un factor ineludible y el cual debe ser inherente a todos los que participan en ella. Sin embargo, en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, este factor no se ha analizado, pero de acuerdo a los comentarios realizados por algunos funcionarios, se percibe como un compromiso frágil, por lo que nos dimos a la tarea de investigarlo, tomando como base lo que Mozo, Modwday y Boulian [1] establecieron como compromiso: para entender los factores que pueden incidir indirectamente o directamente en la eficacia de la organización en base a la identificación, interés, movilidad y abstencionismo, así como los esfuerzos futuros de la eficacia para explicar el proceso del compromiso, sus antecedentes y sus resultados incluyen las variables de la organización del proceso tal como estrategias de comunicación implementadas por la universidad y las utilizadas por el docente. Se ha encontrado una relación interesante entre la satisfacción y la de comunicación, con el compromiso a la organización, el cual fue medido con el instrumento de la Asociación Internacional de Comunicación (ICA)[2], se utilizó el instrumento [1]. Es preciso concebir una participación integral del

docente no solo en la ejecución de los programas sino en todo el proceso de desarrollo organizacional, por lo que hay que establecer cuáles son los factores que intervienen en el compromiso docente y al realizar la planificación educativa es imprescindible la participación de todos los actores, partiendo de una realidad política social, económica, y las condiciones científicas-tecnológicas que vivimos en el ámbito de la educación superior.

La finalidad de este trabajo es analizar los factores que participan con un papel determinante en el compromiso a la organización del docente. El objetivo general es identificar como se percibe la identificación, aceptación a los programas de la universidad y los sistemas de comunicación, en el compromiso a la organización de los docentes.

Fundamentos Teóricos

Es muy importante desde la Perspectiva Administrativa, conocer cuales son las relaciones que se establecen entre los docentes y la universidad en la que desarrollan su trabajo. Este vínculo ha sido estudiado a través de diferentes conceptos, pero actualmente no existe una noción del "compromiso a la organización en la universidad" y se presentan algunos factores que anteceden al compromiso, como son la definición clara de las funciones, así como la participación en la gestión y el reconocimiento a su quehacer. Lo que repercute en el compromiso del docente, en la satisfacción con el trabajo que desarrolla, el grado de identificación con la organización y el reconocimiento que el docente recibe por parte de la universidad a sus actividades. La mayoría de las investigaciones que sobre compromiso se han realizado en empresas, especialmente sobre los aspectos que inciden en la participación de los trabajadores y los que más han estudiado sobre el compromiso a la organización, lo han planteado como la fuerza de identificación y un vínculo del individuo con una organización en particular, propiciando mayor participación [1],[2],[3],[4] [5] [6],[7],[8],[9].

En este trabajo se hizo una integración del concepto de compromiso a la organización, analizando distintos trabajos sobre el tema, no fue una tarea fácil integrarlo, quizás ocurra esto, porque establecen "el compromiso a la organización como un estado psicológico, específicamente una actitud que puede ser susceptible de análisis a través de indicadores"[10].

Se ha detectado que tienen una relación positiva el compromiso organizacional y el compromiso profesional, los cuales son factores que afectan la satisfacción del trabajo de profesionales, la intención de producir, la tensión en el trabajo, productividad y migración en el trabajo [12].

El clima en la organización incide de manera importante en el grado del compromiso, por lo que hay que procurar establecer un clima de confort, satisfacción y confianza. Teniendo en cuenta que los mecanismos de aprendizaje organizacional son estructuras y procedimientos que permiten a las organizaciones sistemáticamente coleccionar, analizar, motivar, diseminar y usar información relevante para el desempeño de la organización [13].

Se ha establecido "que el clima de una organización constituye la 'personalidad' de ésta, debido a que las características personales de un individuo configuran su personalidad y se conforma a partir de una configuración de características internas de la organización"[14]. Entonces, el clima organizacional es un concepto multidimensional, que presta especial atención al medio interno y no a factores externos; que determina el comportamiento de los individuos y que su aproximación es a través de las percepciones, las cuales "tienen valor estratégico porque alimentan la formación de juicios acerca de las realidades laborales. A su vez, los juicios determinan las acciones, reacciones y decisiones de las personas" [15].

Materiales y Métodos

Este trabajo se realizó en la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, por la factibilidad de acceso, la apertura y el interés de las autoridades por conocer las características del compromiso a la organización de sus docentes. El tipo de estudio fue analítico.

La selección de los elementos de estudio fue el personal docente de tiempo completo de la Facultad de Enfermería de la UASLP, que aceptó participar, exceptuando los que estaban en licencia o permiso. Para elegir a los de tiempo completo se partió del supuesto que el docente de tiempo completo posee la disponibilidad, el tiempo para una participación activa, así como una formación académica que le da elementos para conocer y reconocer su compromiso; no hubo distinción de género.

Para la obtención de la información se realizaron 16 entrevistas estructuradas. Los datos se manejaron con un 95% de grado de confiabilidad. En este trabajo hemos decidido aplicar la teoría de Rensis Likert, porque este autor ha desarrollado un término que da cuenta del fenómeno efecto cascada. Lo que nos fue útil y nos dio una idea de cómo el docente, los funcionarios, las estructuras y las políticas provocan un compromiso, en un determinado nivel organizacional que se convierte en la entrada del siguiente, condicionada a su vez, la acción del liderato y las estructuras (Likert)[16][17].

Se aplicaron sin contratiempos relevantes los instrumentos a cada uno de los docentes, teniendo

aportaciones importantes en cuanto el tiempo y percepción de la realización de una entrevista.

Análisis de los resultados

Para el análisis estadístico se utilizó el equipo y programa de computadora, de acuerdo con las expectativas establecidas siendo el programa de elección el SPSS.13.0

El presente estudio sobre compromiso se aplicó en la Facultad de Enfermería de la UASLP. La mayor parte de la población es de género femenino como es tradicional en esta profesión y el 87.5% se encuentra en el rango de 41 a 55 años de edad, las cuales tienen en promedio 20 años de laborar en la Universidad, lo que podría ser un elemento para la mejora continua ya que tienen experiencia. (Cuadro No. 1), y en lo referente al último grado de estudio encontramos que el 68.8% tiene sólo licenciatura con una antigüedad promedio mayor de 20 años.

Antigüedad \ Edad	Antigüedad						Fr.	%
	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30		
36 a 40				2			2	
%				12.5				12.5
41 a 45			2	3			5	
%			12.5	18.5				31.5
46 a 50				3			3	
%				18.5				18.5
50 a 55				1	3	1	5	
%				6.25	18.5	6.25		31
56 a 60						1	1	
%						6.25		6.25
Total							16	

Fuente: Aportación propia

Cuadro No 1. Distribución de edad y antigüedad de los docentes de tiempo completo de la Facultad de Enfermería de la UASLP

Nivel o categoría en la UASLP	Aceptación de programas de la UASLP									
	DVC		AM		M A		T T		Total	
	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	
Investigador 1					2		1		3	19
Investigador 2	2		5		4		1		12	75
Investigador 3					1				1	6
Total.	2	13	5	31	7	44	2	12	16	100

Fuente: Aportación propia

Cuadro No 2. Distribución y frecuencia del nivel o categoría y la aceptación de los programas de la UASLP

La confianza para expresar asuntos o sucesos de la universidad, tienen una coincidencia muy importante con la habilidad para comunicarse con sus compañeros ya que un 94 %, así lo expresó (Cuadro No. 3).

Mi habilidad para comunicarme es buena	Tengo confianza de comentar todas las situaciones de la UASLP									
	DVC		AM		MAM		TT		Total	
	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	Fr %	
DVC	1								1	6
A M			2		3		3		8	50
MAM			1		5		1		7	44
Total	1	6	3	31	8	50	4		16	100

Fuente: Aportación propia

Cuadro No 3. Relación entre la confianza y la habilidad para comunicarse los docentes

Con respecto a la relación con sus jefes y a la aceptación de sus propuestas, los resultados obtenidos fueron que el 62%, muy a menudo tienen una buena relación con sus jefes y aceptación de sus propuestas y el 12 % todo el tiempo y muy a menudo; si sumamos, observamos que el 74 % tiene coincidencia en ambas variables (Cuadro No. 4). Al preguntarles sobre la aceptación y si sienten que sus propuestas son innovadoras, encontramos el 64 % se presenta en ambas variables, lo cual coincide con que muy a menudo tienen aceptación y son innovadores sus programas, y el 12 % contestó que todo el tiempo tiene aceptación a los programas (Cuadro No. 5).

Propuestas innovadoras	R Fr %	DVC Fr %	MA Fr %	Total				
				Fr	%			
Aceptación de programas de la UASLP	DVC	1		1	2	13		
	MA	1	2	9	12	74		
	T T	1		1	2	13		
Total	3	19	2	13	11	68	16	100

Fuente: Aportación propia

Cuadro No 4. Aceptación de sus propuestas y su relación con su jefe.

Convenciones de los cuadros:

N= Nunca

R= Raramente.

MR= Muy Raramente

DVC= De vez en cuando

MA= Muy A menudo.

TT= Todo el Tiempo.

La mayoría de mis propuestas son innovadoras.	Aceptación de mis propuestas por mi jefe inmediato superior											
	N		MR		R		DVC		MAM		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
MR	1										1	6
R			1		1						2	12
DVC							1				1	6
MAM			1						9		10	62
TT									2		2	12
Total	1	6	2	13	1	13	1	6	11	68	16	100

Cuadro No. 5. Relación entre la aceptación de sus propuestas por su jefe y si son innovadoras sus propuestas.

Se relacionó el sistema de promociones, si este siempre es de acuerdo con el desempeño y si existe un reconocimiento a su esfuerzo: el 69% contestó que muy a menudo, el 12% que de vez en cuando y el 19 que raramente, la suma de estas dos respuestas es el 31 % lo que bien vale la pena tenerlo en cuenta y analizar cómo se están llevando a cabo las promociones (Cuadro No. 6).

Económicamente tengo reconocimiento al esfuerzo	MR		R		DVC		MAM		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
R	1		1		1				3	19
DVC	1						1		2	12
MAM	1				2		8		11	69
Total	1	19	1	6	3	19	9	56	16	100

Fuente: Aportación propia

Cuadro No. 6. El sistema de reconocimiento siempre se relaciona con el desempeño y económicamente tiene el reconocimiento a su esfuerzo y el sistema de promociones se relaciona siempre con el desempeño

Al averiguar sobre si en la universidad es posible realizar cambios y cruzarla con la pregunta de si la administración es flexible en la Universidad la respuesta fue sorprendente, porque el 50% contestó

que muy a menudo y el 44% de vez en cuando y solo 6% que nunca (Cuadro No. 7).

También a los entrevistados se les interrogó sobre el reconocimiento que tienen por parte de su jefe inmediato, y la oportunidad de desarrollar sus habilidades y al relacionarlas, encontramos que el 13 % mencionó que todo el tiempo y el 69 % muy a menudo y el 6% mencionó que de vez en cuando, raramente y nunca, que en suma el total de lo que no están muy contentos con el reconocimiento y la oportunidad de desarrollar sus habilidades es un 19 % porcentaje que si bien no es muy alto se debe tener presente para diseñar estrategias para superar estos valores (Cuadro no 8).

Es Fácil Cambiar las cosas en la UASLP	La administración en esta Universidad es flexible									
	R		DVC		AM		MAM		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
R			1						1	6
DVC			3		4				7	44
AM									8	50
MAM	1		4		1		2			
Total	1	6	8	50	5	31	2		13	100

Fuente: Aportación propia

Cuadro No. 7 La administración es flexible y es posible cambiar las cosas en la UASLP

Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades	Reconocimiento											
	MR		R		AM		MAM		TT		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
R					2						2	12
DVC			1								1	6
MAM			2		6		1		1		11	69
TT	2								1		2	13
Total	2	12	3	19	8	44	1	6	2	12	16	100

Fuente: Aportación propia

Cuadro No. 8. Reconocimiento y oportunidad para desarrollar las habilidades de los docentes.

Como podemos observar en esta cuestión existe una mayor especificación de las respuestas. Pero en

general pensar que el 66 % está entre a menudo y muy a menudo, como institución debe ser un factor digno de abordarse.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en este ejercicio para conocer cómo es el compromiso a la organización de los docentes de tiempo completo entrevistados fueron muy reveladores, ya que expresaron una gran identificación y aceptación por la Universidad. Esto fue muy interesante ya que inicialmente se partió del supuesto de que el compromiso a la organización del docente era frágil y esto hacía una participación tangencial de los docentes, sin embargo lo que se pudo apreciar es que la saturación en tiempo de las actividades docentes impide una participación mayor así como que el compromiso a la organización de los docentes de tiempo completo de la facultad de enfermería es de un buen nivel.

Un hallazgo que vale la pena comentar es que en base a su antigüedad, la experiencia y aportaciones pueden contribuir importantemente en el programa general de la carrera de enfermería, un claro ejemplo nacional de calidad sustentable.

Referencias

- [1] Mozo, L. R.M., Mowday, R.T & Boulian, P.V. (1974) "El compromiso de la organización, la satisfacción del trabajo y el movimiento entre técnicos psiquiátricos". *El Diario de la Psicología aplicada*, Págs.59 606-609.
- [2] Meyer, Smith & Allen, (1991) "Development of organizational commitment during the first year of employment a longitudinal study of pre-and -post-entry influences" *Journal of Management*. Vol. 17. Págs. 717.
- [3] Buchanan, B. (1974)."Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, , pp. 533-546.
- [4] Hart, Delmar R: Willower, Donald J. (1994) "Principals`organizational commitmen and school enviromental robustness". *Journal of Educational Research*, Jan/Feb, Vol. 87. Págs.3 Págs. 174,180.
- [5] Mael, Fred A: Tetrick, Lois E (1992). "Identifying organizational Identification". *Educational & Psychological Measurement*. Winter Vol. 52 Pág. 813-825
- [6] Katz, D. & Kahn, R. L. (1996) *La Psicología social de Organizaciones*. New York: Wiley. Págs. 26.
- [7] Neubert, Mitchell J, Cady, Steven H (2001). "Program commitment: A multi_study longitudinal field investigation of its impact and antecedents". *Personnel Psychology, Summer* , Vol. 54 Págs 421. (28).
- [8] Brown, S.P. y Leight, T. W. (1996) "A new look at psychological climate and its relationships to job involvement, effort, and performance". *Journal of Organizational Behavior*. No. 13.
- [9] Zohar. D. (1980), Safety climate in industrial organizations. Theoretical and applied implications. *Journal of Applied psychology*. Vol.65
- [10] Méndez, S. José. Santiago Zorrilla, Monroy. (2002) *Dinámica Social de las Organizaciones*. Tercera Edición. McGrawHill.Págs.78, 79,95.
- [11] Plan Institucional de Desarrollo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Editorial Universitaria (1999). Págs.16, 30, 44, 60,66.-
- [12] Leslie Leong, Shaio Yan Huang, Jovan Hau (2003). "An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms". *Journal of American Academy of Business*, Cambridge. Mar. Págs. 360,362.
- [13] Popper, M., & Lipshitz, R. (2000). "Organizational learning: Mechanisms, culture and feasibility". *The Learning Organization*, Págs. 30, 31-
- [14] Mercado, Salgado Patricia (2002^a). "El compromiso personal hacia la organización en hospitales de atención a la población abierta". Tesis doctoral. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México. [2002b]. Clima organizacional y satisfacción laboral: comparación de dos organizaciones. Trabajo presentado en *el Congreso Interamericano de Psicología del Trabajo*, La Habana, Cuba,
- [15] Sheerens, J. y Bosker. R (1997). *The foundations of Educational Effectiveness*. Oxford. Permagon Elsevier Science.
- [16] Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Pilar Lucio (2003) *Metodología de la Investigación*. Editorial McGrawHill. Tercera Edición. Págs. 368, 378, 477, 478,479