

Una mirada hacia el compromiso organizacional dentro de la docencia universitaria

A look at organizational commitment within university teaching

Um olhar sobre o empenhamento organizacional no ensino universitário

Un regard sur l'engagement organisationnel dans l'enseignement universitaire

 **Ámbar del Valle Marcano Mendoza**
ambarmm22@gmail.com

**Universidad Politécnica Territorial José Antonio Anzoátegui,
El Tigre. Venezuela**



Depósito Legal pp197602651252
ISSN: 0435 - 026X
Depósito Legal Digital DC2018001050
ISSN: 2959-1872
N° 47 Extraordinario Año 2023

Recibido: 31 de agosto 2023 / Aprobado: 24 de septiembre 2023 / Publicado: 23 de noviembre 2023

RESUMEN

En el ámbito de la educación universitaria, es fundamental reflexionar acerca del compromiso organizacional, el cual debe ir más allá del simple desempeño laboral y dirigirse hacia el crecimiento personal y profesional de los docentes. Con esta perspectiva en mente, se presenta este artículo a modo de ensayo, con el objetivo de revisar y obtener un mayor discernimiento acerca del compromiso organizacional en la docencia universitaria. Para llevar a cabo esta tarea, se ha recurrido a una investigación documental previa, que ha permitido obtener información global y contextualizada, la cual posteriormente ha sido enfocada de manera particular. A partir de este análisis, se ha llegado a la conclusión de que las dimensiones afectivas, de continuación y normativa son las que funcionan como guía en el compromiso del docente universitario.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Docencia universitaria

ABSTRACT

In the field of university education, it is essential to reflect on organizational commitment, which must go beyond simple job performance and be directed towards the personal and



professional growth of teachers. With this perspective in mind, this article is presented as an essay, with the objective of reviewing and obtaining greater insight about organizational commitment in university teaching. To carry out this task, previous documentary research has been used, which has allowed us to obtain global and contextualized information, which has subsequently been focused in a particular way. From this analysis, it has been concluded that the affective, continuation and normative dimensions are those that function as a guide in the commitment of the university teacher.

Key words: Organizational commitment, University teaching

RESUMO

No campo da educação universitária é fundamental refletir sobre o comprometimento organizacional, que deve ir além do simples desempenho profissional e estar direcionado ao crescimento pessoal e profissional dos professores. Pensando nesta perspectiva, este artigo se apresenta como um ensaio, com o objetivo de revisar e obter maior conhecimento sobre o comprometimento organizacional no ensino universitário. Para a realização desta tarefa recorreu-se à pesquisa documental prévia, que nos permitiu obter informação global e contextualizada, que posteriormente foi focada de forma particular. Desta análise concluiu-se que as dimensões afetiva, de continuação e normativa são as que funcionam como norteadoras no comprometimento do professor universitário.

Palavras-chave: Empenhamento organizacional, Ensino universitário

RÉSUMÉ

Dans le domaine de l'enseignement universitaire, il est essentiel de réfléchir à l'engagement organisationnel, qui doit aller au-delà de la simple performance au travail et être orienté vers l'épanouissement personnel et professionnel des enseignants. Dans cette perspective, cet article est présenté comme un essai, dans le but de réviser et d'obtenir une meilleure compréhension de l'engagement organisationnel dans l'enseignement universitaire. Pour mener à bien cette tâche, des recherches documentaires antérieures ont été utilisées, ce qui a permis d'obtenir des informations globales et contextualisées, qui ont ensuite été ciblées de manière particulière. De cette analyse, il a été conclu que les dimensions affective, de continuation et normative sont celles qui fonctionnent comme un guide dans l'engagement de l'enseignant universitaire.

Mots-clés: Engagement organisationnel, Enseignement universitaire

Una organización es el resultado de la colaboración de varias personas que trabajan en conjunto para asegurar que cada uno cumpla con su papel dentro de la empresa. Para



lograr esto, es necesario establecer un orden y normas que todos los participantes conozcan bien. Este proceso implica tomar decisiones respecto a cómo se asignarán los trabajos, cuáles serán las reglas que regirán el comportamiento de los empleados y en qué nivel se tomarán las decisiones. En definitiva, es responsabilidad del líder o gerente de la organización asegurarse de que se establezcan y cumplan estas normas y procesos para garantizar el buen funcionamiento de la empresa.

El compromiso organizacional se relaciona con varios aspectos del desempeño laboral, tales como la satisfacción en el trabajo, la responsabilidad de la fuerza laboral, la distribución de liderazgo y el rendimiento, entre otros. Se define como un estado en el que el trabajador se identifica con la organización y equilibra sus metas y deseos con las de la empresa, fomentando así un sentido de pertenencia (Robbins y Judge, 2013). Este compromiso se evidencia cuando la persona se siente parte de la organización, lo que ayuda a mejorar su desempeño y beneficia al desarrollo de la empresa en una relación constante de ganar-ganar.

Analizar el compromiso organizacional es primordial para el logro de un adecuado desempeño del personal, lo que estimula la productividad y disposición de los trabajadores (Al-dalahmeh, 2018). Cualquier estudio sobre el tema representa asumir un reto de gran relevancia en este contexto actual, porque ha venido modificándose en función de aspectos que se suscitan y que contribuyen en impacto sobre el compromiso que se necesita para lograr el éxito organizacional.

Partiendo de estas ideas preliminares, se presenta este artículo con el interés de analizar el compromiso organizacional y su impacto en la gestión institucional de la educación universitaria. Para llevar a cabo este análisis, se ha recopilado documentación actualizada y variada sobre el tema, revisando fuentes que ofrecen datos relevantes para permitir una interpretación y construcción adecuada de lo presentado

El compromiso organizacional “es el nivel o el grado en que un empleado se identifica con la organización y sus metas deseando participar de manera activa en ella y mantener su membresía” (Keth, 1991, p. 38). Por su parte, Jericó (2008) plantea que uno de los tres componentes básicos del talento es el compromiso, definiéndolo como el motor que lleva a que el profesional aporte lo más posible y no se marche a otra

organización. Se entiende entonces, que este impulso, nace de la motivación y el acercamiento que cada trabajador siente con la organización donde labora.

En complemento Meyer, et al., (1993) "la seguridad de una persona como compromiso organizacional se refiere a la percepción de los empleados sobre la estabilidad y seguridad de su empleo, así como a su confianza en la capacidad de la organización para cumplir sus promesas y compromisos" (p. 700). La seguridad laboral es un componente importante del compromiso organizacional, ya que los empleados que se sienten seguros en sus trabajos y confían en la organización son más propensos a involucrarse en su trabajo y a permanecer en la organización. Por lo tanto, para mantenerse en un lugar, es necesario que exista un cierto grado de sentimiento de pertenencia y una cohesión grupal bien definida. El compromiso organizacional le da identidad a la organización y crea un sentido de apego en los empleados, resaltando los valores que cada uno trae de su formación como persona y su cultura, y alineándolos con los valores de la organización.

Es importante destacar que toda institución educativa es una organización y, por lo tanto, el compromiso en la docencia es más complejo debido a las múltiples tareas que realizan los profesores, como preparar clases, cumplir con horas administrativas y de tutorías a los estudiantes, y mantenerse actualizados y en constante formación profesional. La responsabilidad del profesor está relacionada con su afecto hacia determinados aspectos de la vida en la institución, su valoración del trabajo que realiza, su satisfacción laboral, su situación económica y su interacción con sus compañeros.

En el ámbito educativo, el compromiso según Choi y Tang (como se citó en Fuentealba y Imbarack, 2014) se define "vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas y que les permite de manera voluntaria realizar considerables esfuerzos en pro de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso" (p. 261). De forma tal que, el docente tiene una responsabilidad que va más allá de su labor administrativa y académica, se destaca entonces lo personal, evidenciándose en la relación no solo con sus compañeros de trabajo que son sus colegas, sino también con sus estudiantes en una interacción cercana y cordial.

Es innegable el compromiso que tiene el profesor en la formación directa de los estudiantes. Por lo tanto, para fortalecer las bases de la educación, es importante que el profesor universitario sea consciente de su responsabilidad como actor fundamental en este proceso educativo. El docente universitario cumple un papel de gran relevancia, y su función no debe limitarse a ser un simple transmisor de conocimientos, sino que debería generar y verificar conocimientos mediante la investigación científica (Arias, 2016). El docente universitario debe estar en constante observación, actualización y transformación de sus prácticas, para adaptarse de manera óptima a las nuevas formas de desempeñarse como actor clave en un entorno complejo y cambiante. De esta manera, se requiere que el docente se adecue y actualice continuamente, no solo para cumplir con las exigencias institucionales, sino también con las necesidades de la sociedad en cuanto a los profesionales que se necesitan.

La actitud del docente universitario se mide por su compromiso y sentido de pertenencia, entre otras condiciones, que contribuyen al éxito de su labor. Este actor tiene un papel fundamental en el proceso de recuperación del país y la dignificación del venezolano, a través de su contribución en la formación del talento humano. El docente universitario debe mejorar las competencias cognitivas, afectivas, técnicas, científicas, procedimentales, ecológicas y éticas en su acción docente diaria, con una pertinencia teórica-práctica que responda a las necesidades de la población en el ámbito educativo (Lizardo, 2021).

En la actualidad, la labor del docente universitario enfrenta mayores desafíos debido a problemas a los que antes no estaba acostumbrado, como la conexión inestable a internet, lo que puede impedir la realización de investigaciones o la preparación de clases en el tiempo previsto, las condiciones de las aulas, la falta de recursos y los problemas para trasladarse al lugar de trabajo, entre otros. Estos desafíos pueden afectar el compromiso del docente con la organización. Es en momentos de dificultad como estos donde se puede apreciar verdaderamente el compromiso organizacional del docente universitario. Según Cañedo (2007) el docente debe poseer las características necesarias para lograr una organización de excelencia, entre ellas:

Sentido de pertenencia: No basta sólo con asistir al trabajo y ser responsables, se requiere amar lo que se hace, tener orgullo de pertenecer a la institución, ser fiel a ella. Si no se tiene arraigo por sentir que no se pertenece a nada, todo se hace ajeno y progresivamente se pierde el interés en lo que no afecta a la persona, es decir la persona sólo se interesa por sus beneficios y por nada más, lo que afecta directamente el lugar de desempeño laboral. El sentido de pertenencia es considerado por Maslow (1991) y McClelland (1989), como una necesidad de orden superior, por lo que queda plenamente justificado en el manejo de herramientas para mejorar la cultura organizacional.

Sentido del deber y la responsabilidad: Cuando los gerentes delegan autoridad, deben adjudicar un grado de responsabilidad. Es decir, cuando los empleados adquieren derechos, también asumen la obligación correspondiente para hacer las cosas, de demostrar su responsabilidad (Robbins, 2009). La responsabilidad tiene relación con el cumplimiento de una acción de manera voluntaria. Tiene dos vertientes, una individual que se refiere a la capacidad de cada persona de asumir sus actos y compromisos, así como las consecuencias de ellos, y la colectiva que viene dada por la capacidad que tiene el individuo de influir en las decisiones de una colectividad, así como, esa colectividad o grupo también tiene la capacidad de tomar decisiones y compromisos y asumir sus consecuencias (Carreras et al., 1996).

Vocación: Es siempre repetido por los estudiantes, padres e involucrados en el acto educativo que un profesor debe tener vocación. Con esto se refieren al amor y pasión por lo que se hace. Sin ellos, los resultados de cualquier trabajo o actividad por sencilla que sea, no saldrán bien, menos aún en la profesión educativa. La vocación es la tendencia que siente una persona hacia determinadas actividades, es una inclinación natural que ya desde niño se manifiesta, por lo tanto, la vocación se relaciona con las habilidades específicas, las capacidades y las posibilidades económicas y sociales, así como también con las oportunidades que le brinda el contexto (Rascovan, 2004).

Motivación: Determina las acciones de los individuos en la empresa, por lo que, el empleado debe tener capacidad de automotivación, siendo esta movida por los estímulos internos que se constituyen en los factores externos. La motivación va a cumplir un papel

fundamental en la organización porque de ella dependerá la alegría y el entusiasmo de cada uno de los trabajadores.

Estímulo individual y grupal por los resultados y la calidad: El estímulo es uno de los factores principales en una organización. Una parte importante de tener una carrera exitosa es encontrar un ambiente de trabajo que proporcione el tipo de retos, estímulos y recompensas que se ajusten a sus necesidades motivacionales. Por este motivo, es determinante que los profesores se sientan satisfechos y cómodos en sus instituciones educativas.

Comunicación: "En la organización la comunicación se refiere al intercambio de información entre individuos y grupos dentro de una organización con el propósito de lograr objetivos comunes" (Robbins y Judge, 2013, p. 342). La comunicación efectiva en la organización puede mejorar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, al tiempo que reduce el estrés y la incertidumbre en el lugar de trabajo. La comunicación es el paso para conseguir igualdad, libertad, solidaridad, justicia y paz, y la forma en que se efectúa esa comunicación es la que condiciona no sólo las relaciones entre los seres humanos, sino, en las grandes organizaciones, para lo que es necesaria que los gerentes practiquen una buena comunicación y demuestren sus habilidades como estrategias para unos buenos resultados.

Por otra parte, para lograr una organización de excelencia, se mencionan las dimensiones del compromiso organizacional propuestas por Meyer y Allen (1997). Estas incluyen: *Compromiso afectivo*, referido a los vínculos emocionales que se crean con la organización, reflejándose en el orgullo de pertenecer a ella. *Compromiso de continuación*, que son los lazos establecidos como resultado de la inversión de tiempo, esfuerzo e incluso dinero en la organización. Dejarla implicaría perderlo todo. *Compromiso normativo*, asociado al sentimiento individual de obligación de permanecer en la empresa. Es algo propio del empleado, con origen en los valores inculcados desde la infancia o incluso en las primeras experiencias laborales.

En resumen, el compromiso se refiere a la identificación del trabajador con la empresa, lo que lleva al individuo a comportarse con una actitud óptima frente a las metas y valores de la organización, con el fin de obtener un beneficio en conjunto. El

compromiso organizacional implica la identificación y vínculo que las personas sienten con la organización donde trabajan, aceptando como propias las metas y objetivos de la misma. Los empleados asumen responsabilidades y buscan el bienestar de la institución porque entienden que al hacerlo también se beneficiarán, lo que contribuye a su crecimiento personal.

Según Leithwood y Jantzi (2006) “los profesores comprometidos están más dispuestos a participar activamente en el desarrollo y la implementación de prácticas pedagógicas efectivas y en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo” (p. 6). El compromiso de los profesores también puede influir en la motivación y el compromiso de los estudiantes, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento académico. Este concepto es multidimensional, y se distinguen tres dimensiones dependiendo del contexto analizado: compromiso con los estudiantes, compromiso con la profesión (docencia) y compromiso con la organización (lugar de trabajo), siendo este último el más estudiado. En el contexto laboral educativo, el desempeño docente tiene un impacto directo en el cumplimiento de metas y objetivos dentro de las universidades.

Se puede inferir que, en una buena organización educativa, existe una constante preocupación por el personal y los estudiantes, haciendo esfuerzos por mejorar la gestión institucional. En este sentido, Rodríguez y García (2017) indican que las universidades como espacios para el adiestramiento y formación de profesionales, reflejan la sociedad a la que pertenecen y las políticas públicas definen el papel que deben jugar en el desenvolvimiento del país. Sin embargo, ante la complejidad del entorno, los problemas se vuelven más complejos.

Es necesario profundizar en este tema porque las instituciones de educación universitaria son el principal eje del desarrollo de cualquier país. Por lo que, Rajhi (2014) expone que la sociedad confía en las universidades la responsabilidad de contribuir a la construcción y consolidación de los avances científicos, humanísticos y tecnológicos, como sustento de la evolución del intelecto humano en el futuro. Es importante destacar el valor ético del docente universitario en su tarea de formación de los estudiantes y su trabajo debe ser valorado.



El compromiso organizacional implica una asociación en la relación laboral de los docentes, unificando dimensiones de identificación relacionadas con la afectividad, el apego material y la responsabilidad normativa. Va más allá de una obligación, ya que conecta aspectos personales, sentimientos y valores individuales con líneas normativas, códigos deontológicos y éticos, lo que lo convierte en la base para los sentimientos de comprensión que tienen los miembros acerca de la organización, su funcionamiento y la forma en que deben comportarse.

Parte del compromiso organizacional se vincula con una orientación comportamental, que se exterioriza a través de actos o comportamientos equilibrados del individuo con la institución. Para Meyer, et al., (1993) el compromiso organizacional dentro de la universidad se “refiere a la conexión emocional, cognitiva y de comportamiento que los empleados de la universidad tienen con su organización. Incluye la disposición de los empleados para invertir tiempo y esfuerzo en su trabajo, así como para identificarse con los objetivos y valores de la organización” (p. 700). Este compromiso puede ser un factor importante para la retención de empleados y el éxito de la institución. Esto se respalda con los componentes del compromiso desarrollados por Meyer y Allen (1997).

El componente afectivo del compromiso organizacional señala la necesidad de un alto grado de afectividad, donde se construyan y refuercen vínculos, reflejándose en el orgullo y satisfacción de pertenecer a la universidad y sentirse honrado de ser parte de ella. Estos valores compartidos, como Robbins (2009) plantea, “determinan en gran medida lo que ven los empleados y su forma de responder al mundo, la cultura de la organización, el sistema de significados compartidos y la forma de actuar de los empleados” (p.173).

El componente de continuidad busca mantener una permanencia en años de servicio, lo que hace que el lazo se haga más duradero y fuerte. La dimensión normativa se valida a partir de que, si existen los primeros componentes, hay entonces una disposición individual a permanecer, asociada a normas de carácter socio-cultural que pueden venir desde la infancia y que se fortalecen dentro de las expectativas y experiencias en cualquier organización.



En el compromiso organizacional es primordial establecer un vínculo entre el individuo y la organización. Siendo la universidad un sitio de constante aprendizaje, permite fortalecer competencias que se pueden transferir al contexto laboral de manera efectiva y con profesionalismo. Dentro del escenario universitario se requieren profesionales comprometidos, con sentido de pertenencia y fomentando valores éticos, que faciliten procesos de enseñanza y aprendizajes significativos para motivar a los estudiantes a transformarse en ciudadanos activos capaces de desenvolverse en una sociedad tan cambiante y compleja.

Si el docente se compromete con los objetivos y la misión de la universidad, sin duda mejorará el proceso de aprendizaje del estudiante y se desarrollará en todas sus dimensiones, aportando calidad en la enseñanza que genere motivación para que los estudiantes desarrollen habilidades y competencias en lo aprendido, contribuyendo así a la calidad de la enseñanza y generando cambios sociales en su entorno.

En este sentido, es preciso que los gerentes y líderes de las instituciones educativas trabajen por fomentar el sentido de pertenencia de sus empleados. Es importante que comprendan que son colegas, llamándolos por su nombre y dejando de tratarlos como profesores únicamente productores de conocimiento. Las instituciones educativas deben trabajar por la permanencia de los docentes contratados, para que sientan que pertenecen al recinto académico y se comprometan con los objetivos de la organización. Un empleado con un bajo nivel de pertenencia nunca va a crecer, le faltará motivación y posiblemente sentirá que trabaja en un ambiente poco agradable, lo que afectará su desempeño y el de sus compañeros, trayendo como consecuencia que no se logren los objetivos.

Se concluye que la educación universitaria tiene un papel preponderante en la formación, capacitación y adiestramiento de las nuevas generaciones de profesionales que, desde sus áreas específicas, favorecerán el crecimiento y fortalecimiento del país. Es necesario que los docentes que facilitan y median el aprendizaje tengan un nivel de compromiso y sentido de pertenencia. Este compromiso debe manifestarse en el docente universitario a partir de la triada de los componentes afectivos, de continuidad y

normativo, logrando que sienta apego a la institución. De esta manera, su permanencia será larga y, con el tiempo, se incrementará el sentido de pertenencia hacia ella.

Finalmente, el fortalecimiento del compromiso organizacional forma parte de una visión sistémica que implica revisar el estudio de la persona, de los grupos, de la institución, de los actores involucrados (estudiantes, comunidad, Estado, entre otros) y de las competencias como docentes y trabajadores con un perfil profesional. Todo esto llevado por la lógica de la realidad social en la que se encuentra inmersa la universidad.

CONFLICTO DE INTERÉS

La autora del presente artículo enuncia que no existe conflicto de intereses personales, distintos a lo que propone la ética en la investigación y sus valores para su publicación.

REFERENCIAS

- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. y Obeidat, B. (2018). *El efecto del compromiso de los empleados en el desempeño organizacional a través del papel mediador de la satisfacción laboral: el caso de los empleados de TI en el sector bancario jordano*. Modern Applied Science.
- Arias, F. (2016). *El profesor Universitario y su rol como Docente –Investigador: mitos y realidades*. Conferencia dictada en el Pre-Congreso de Investigación Universidad Nacional Experimental del Táchira. <https://otrasvozeseneducacion.org/archivos/92697>
- Cañedo, R. (2007). Motivación, pertenencia, responsabilidad...En busca de una cultura de excelencia. *Acimed*. 16(4). <https://acortar.link/PWibOL>
- Carreras, LL., Eijo, P., Estany, A., Gómez, M; Guich, R; Mir Ojeda, V; Palnas, T, y Serrats, M. (1996). *Como educar en Valores: materiales, textos, recursos y técnicas*. Nancea Ediciones. Madrid. España
- Fuentealba J., Rodrigo, y Imbarack, D. (2014). Teachers' commitment, an inquiry to the sense of professionalism in changing times. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40 (Especial), 257-273. <https://acortar.link/zOftZF>
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento humano: construyendo compromisos*. Madrid: Prentice Hall.
- Keth, D. (1991). *El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. 8va. Ed. México: Mc Graw Hill.
- Leithwood, K., y Jantzi, D. (2006). A review of empirical evidence about school size effects: A policy perspective. *Review of Educational Research*, 76(2), 227-257. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0034654308326158>

- Lizardo, L. (2021). Crisis venezolana en el siglo XXI: reflexión desde su impacto en la docencia universitaria e investigación. Implicación Bioética. *Revista Ciencias de la Educación* 31, (57), 298-295.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos. S.A.
- Mc Clelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, España: Ediciones Narcea.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://psycnet.apa.org/record/1993-47410-001>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Compromiso en el Trabajo*. Madrid: Pearson.
- Rajhi, N. (2014). *Identification de l'esprit entrepreneurial et identification des facteurs de son développement dans l'enseignement supérieur tunisien*. (Thèse de doctorat: Sciences de Gestion) Université Pierre Mendes France de Grenoble. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01057699/document>
- Rascovan, S. (2004). La Orientación Vocacional en el nuevo escenario Social. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. 1 (1), 7-11. Buenos Aires.
- Robbins, S. (2009). *Fundamentos de Administración: Conceptos esenciales y aplicación* México: Prentice-Hall Hispanoamericana. S.A.
- Robbins, S., P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* 15a. Edición. México: PEARSON.
- Rodríguez, P. y García, J. (2017). Retrospectiva de la política universitaria en Venezuela. *Voces de la educación*, 4 (2), 133-156.