



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

¹Dr. Ángel Nava Chirinos (angelnavach66@hotmail.com), ²Zandry Nava, ³Angel Nava Porto, ⁴Milangela Romero, ⁵Jackeline Canelones, ⁶Pedro Schaifler, ⁷Angela Julieta Mora, ⁸Luis González, ⁹Ana Pérez y ¹⁰Jorge Nava

^{1,3,4,5,8,9} y ¹⁰ Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, ²Investigador Independiente, ⁶Cámara de la Construcción Edo. Zulia, ⁷Tecnológico Gran Colombia Bogotá - Colombia

RESUMEN:

El propósito de esta investigación fue identificar el compromiso organizacional en las instituciones universitarias públicas y privadas. La investigación fue de tipo descriptivo, de campo, con diseño no experimental – transeccional. La población se constituyó por ciento veinticinco (125) docentes de las instituciones universitarias acreditados como investigadores en el programa de estímulo a la innovación e investigación del Ministerio de Ciencia y Tecnología en las categorías B y C.. Se aplicó una encuesta tipo cuestionario a través de un instrumento con cinco (5) alternativas de respuesta, con un total de 86 ítems. Se midió la validez de contenido, mediante el criterio de diez (10) expertos en materia de gerencia de recursos humanos, metodología de la investigación y gerencia empresarial; asimismo, se aplicó el discriminante a través del paquete estadístico SPSS 17.0, el cual arrojó una confiabilidad de 0,90, demostrando con ello una muy alta confiabilidad. Finalmente, las conclusiones permitieron identificar que los indicadores personales, trabajo, y experiencia, estuvieron presentes a un nivel intermedio como lo es algunas veces, a diferencia del indicador apoyo organizacional y expectativas de recompensa los cuales su presencia fue casi ausente, ya que por partes iguales la distribución de las respuestas fue equitativa para todas las opciones a las cuales los docentes expresaron los resultados.

Palabras Clave: Compromiso Organizacional, Instituciones Universitarias, Docentes.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN UNIVERSITY INSTITUTIONS

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify organizational commitment in public and private universities. The research was descriptive, field, experimental design with non-transactional. The population is constituted by one hundred twenty five (125) teachers from accredited universities as researchers in the Stimulus Program for Innovation and Research, Ministry of Science and Technology in categories B and C. A survey type

¹ “Congreso Internacional de Investigación e Innovación 2014” Multidisciplinario, 10 y 11 de abril de 2014. México



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

questionnaire was administered through an instrument with five (5) possible answers , with a total of 86 items. Content validity was measured by the criterion of ten (10) experts in human resource management , research methodology , and business management , also , the discriminant was applied through SPSS 17.0 , which threw a reliability of 0.90 , demonstrating a very high reliability. Finally , the findings helped identify indicators that personal , work, and experience, were present at an intermediate level as it is sometimes contrary indicator of organizational support and reward expectations which his presence was almost absent , as in parts equal distribution of responses was fair to all options to which teachers expressed the results

Keywords: Organizational Commitment, Academic Institutions, Teachers

Introducción.

Hoy día las organizaciones e instituciones, independientemente del ramo o área de producción a la cual se orienta cada una de ellas, poseen una característica común que se convierten en ventajas diferenciadoras, que determinan su acción, productividad y reacción en contextos productivos, en ocasiones atomizados de competencia. Para toda organización, el compromiso, en el caso de las instituciones universitarias analizadas, es lo que hace que cada una de estas brinde sus servicios a sus estudiantes en los diferentes niveles educativos y/o áreas del conocimiento, todo esto asociado a las capacidades de cada individuo basadas en conocimiento a través de su vida, engranadas por igual a su desarrollo, bien sea a niveles personales como profesionales, que le permitan así el desarrollar sus habilidades, lo que requiere que cada día las instituciones de educación universitaria requieran poseer el mejor personal que las lleve al logro de su excelencia, asumiendo el compromiso de fortalecer, relacional y generar aprendizaje significativo en orden a preparara profesionales bajo la concepción lúdica de cada área de conocimiento y de cada región u área geográfica donde este asentada la institución.

Es así como la investigación, se oriento a determinar el compromiso organizacional en el sector universitario público, asumiendo que se conoce el termino de compromiso, ya que



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

la palabra en si significa el comprometerse con lo que se respeta y se valora; lo cual parte de principios simplemente, pero al conjugarlo con la palabra organizacional, ya el compromiso se dirige a velar por los intereses de ella y sobre todo lograr las metas establecidas en conjunto.

En este sentido, lo antes mencionado fueron los principales protagonistas de esta investigación, los conocimientos desarrollados por los investigadores en torno al compromiso hacia las instituciones de educación universitarias, determinando en ellas los componentes, en cuanto a la variable compromiso organizacional, en el cual a través de entrevistas no estructuradas, se percibió la poca receptividad del personal hacia los investigadores, a lo cual se le prestó una considerable atención y del cual se obtuvo algunas sorpresas, de las cuales el lector encontrara a lo largo de la investigación. Parte de lo que se observo, será visualizado dentro del contenido de la investigación en donde se destaca el desarrollo paso a paso de la variable Compromiso Organizacional, lo que lo conforman dentro de lo cual al desarrollarlas fueron parte importante para el contrastes con autores y a la misma vez con estudios previos.

Bases teóricas

A efectos de poder realizar un análisis sistemático y coherente de las variables objeto de estudio, a continuación se presentan las conceptualizaciones y/o soportes teóricos de diferentes autores que permitieron realizar un esbozo de las mismas, lo cual se señala a continuación;

Compromiso organizacional

Poter y Lawer (1965), citado por Salvatore (2005), comprenden al compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores. Por consiguiente, esta



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

conceptualización de los elementos que caracterizan la variable compromiso será el asumido por el investigador para el desarrollo de los indicadores a utilizar. En este sentido, Buchanan (1974), citado por Salvatore (2005), observa al individuo comprometido como un miembro de la organización, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales.

Grado de identificación organizacional

Para Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2006), identificación con la organización se refiere a la asociación o reconocimiento que la persona tiene para la organización en cuanto a metas, objetivos, valores y políticas de la misma. Mientras que la opinión de Grimberg y Grimberg (1995), citado por Amorós (2007), hace mención a la identificación como el acto de reconocer la identidad del sujeto, esto es el acto de registrar y memorizar de modo inequívoco aquello que lo hace intrínsecamente diferente a todos los demás y al mismo tiempo idéntico a sí mismo. Es por ello, que para la presente investigación se tomaran como indicadores los expresados por los autores Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2006) los cuales serán descritos y definidos para el deleite del lector, a continuación:

Metas: Davis y Newstrom (2003), conceptualizan el indicador metas como las formulaciones completas de los logros que la organización se propone alcanzar en determinados periodos. Las metas son objetivos trazados en un desempeño futuro, permiten dirigir la atención de los empleados a aspectos de mayor importancia para la organización, alentar una mejor planeación de la designación de recursos decisivos y estimular la elaboración de planes de acción para el cumplimiento de dichas metas.

Mientras que Hellriegel y Slocum (2004), mencionan que las metas son consecuencias futuras que los individuos y grupos desean luchar por alcanzar. El establecimiento de metas es el proceso de especificar los resultados que se desea conseguir y hacia los cuales los



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

individuos, equipos, departamentos y organizaciones deber dirigir sus esfuerzos; con lo que se pretende incrementar la eficiencia así como la eficacia organizacional. Todas las razones anteriores, simplifican el concepto de meta, como propósitos de los individuos en conjunto a con la organización, para alcanzar cualquier objetivo propuestos por ella, luchar por lo que se desea y quiere es parte fundamental, la cual se encuentra estrechamente ligada al compromiso organizacional.

Objetivos: Benavides (2004), los objetivos son las metas a la que se desea llegar, son una declaración específica de los resultados que se buscan lograr, las cuales deben ser consistentes e identificadas con el propósito fundamental que guía los esfuerzos.

De una manera similar Chiavenato (2007), expresa; los objetivos son los puntos hacia los cuales las organizaciones encaminan sus energías y recursos. Ya que la organización es un medio para lograr fines mediante la capacidad de los individuos, los objetivos son metas colectivas que representan aspectos que son socialmente significantes. Los autores antes descritos, poseen concordancia hacia el hecho de que los objetivos son metas o puntos, los cuales se proponen las organización a través de plazos, que dependiendo de su grado serian corto, mediano o largo, los individuos como parte esencial de estos objetivos son los principales responsables de que esto se cumpla. Es por ello, que los objetivos deben convertirse en realidad para así saber que lo que se deseo se logro.

Valores: Bajo el esquema de Robbins, y Coulter (2005), los valores son como las convicciones básicas de que un modo específico de conducta o estado final de existencia, es personal o socialmente preferible al modo de conducta o estado final de existencia opuesto. Contiene un elemento de juicio en el cual se transmiten las ideas de un individuo acerca de lo que es correcto, bueno o deseable. Al respecto, Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005), define los valores como preferencias amplias sobre cursos de acción o resultados adecuados. Como tales los valores reflejan el sentido de lo correcto e incorrecto o del deber



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

de una persona. Las frases (igualdad de derechos) y (las personas deben ser tratados con respeto y dignidad) son representativas de los valores; estos tienden a influenciar en las

Así mismo, Benavides (2004), señala que los valores son un marco de referencia para la actuación individual y colectiva al normal criterio socialmente aceptado para la interacción, que suponen en su seguimiento una alta calidad de vida. Los valores constituyen un credo con el que comulgan las personas, que las identifica y las nutre de una cultura organizacional. Es por ello que los investigadores, de acuerdo a lo anterior, expresan que una empresa con una cultura organizacional basada en valores como principios éticos individuales y colectivos, será determinantes en la creación, así como en el mantenimiento de un ambiente de trabajo que genere en el personal actitudes de compromiso responsable, para el logro de los objetivos que permitan la supervivencia y desarrollo de la organización.

Políticas: Al respecto Benavides (2004), explica que las políticas son planes en el sentido de que son declaraciones o interpretaciones generales que guían o encausan el pensamiento en la toma de decisiones. En tal sentido, Daft (2005), señala que las políticas son difíciles de medir. Están escondidas de la vista y es difícil observarlas en forma sistemática. También las políticas ayudan a decidir sobre diversos temas antes de que estos se conviertan en problemas, vuelven innecesario el análisis de la misma situación cada vez que se presenten y unifica otros planes.

En este orden de ideas, Davis y Newstrom (2003), plantean que son medidas por las cuales los líderes obtienen y hacen uso del poder. Básicamente las políticas, son guías de las cuales se sirven los trabajadores y que deben ser cumplidas por cada uno de ellos sin afectar la integridad de la organización. Al comparar a los autores mencionados con anterioridad, se encuentra relación con la definición de Benavides (2004) y Daft (2005), donde señalan que las políticas son declaraciones que ayudan a decidir los rumbos que



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

tendrá la organización y quienes la conforman, estas colaboran en la dirección o rumbo a la cual se exponen los trabajadores diariamente.

Componentes del compromiso organizacional

Dentro de los componentes del compromiso organizacional, los autores Meyer y Allen (1991), citados por Bayona, Goñi y Modorran (2000) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracterizan la relación entre una persona y una organización. Lo cual señala, que para llegar a una conclusión, es indispensable mencionar como se divide el compromiso organizacional en componentes de los cuales son: compromiso afectivo, cognitivo y conductual además de, identificación, membrecía y lealtad, a saber;

Compromiso afectivo: Este corresponde a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, apego afectivo, estado interno de la persona o vínculo que mantienen a un sujeto apegado a una organización, de tal forma que las personas disfrutan de su permanencia en la organización. Por su parte D`nello y Salom (1992), citado por Salvatore (2005), clasifican el compromiso organizacional como una actitud que debe estar conformada por los componentes entre los que menciona una componente afectivo, en virtud de que la persona comprometida siente que ella es parte de la organización, experimenta emocionalmente sus éxitos y fracasos sintiéndose orgullosa de representarla en el mundo exterior. De igual manera, hay que señalar que dentro del compromiso afectivo existen otros factores que inciden dentro del componente afectivo como es el compromiso de continuación y el normativo o moral, los cuales son asumidos por el personal como parte de sus sentimientos personales, los cuales se podrían resumir según la propuesta de D`nello y Salom (1992), citado por Salvatore (2005).

Compromiso cognitivo: Este componente se encuentra presente cuando el compromiso se da de forma tal que existe un acoplamiento entre las metas de desarrollo personal y las



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

organizaciones, entre la cultura de la organización, los valores y las creencias personales. Chiavenato (2002) refiere que el compromiso es el grado en que están desarrolladas las más importantes habilidades de las estructuras cognitivas: comprensión, memoria, solución de problemas, toma de decisiones y creatividad. Puede medirse, conocerse y desarrollarse. De igual manera Davis y Newstrom (2003), hacen mención del comportamiento humano en el trabajo, señalan que la capacidad cognitiva es considerada como el compromiso y la capacidad de los trabajadores, como un tema crítico de diversas razones: entre estas se considera que el único atractivo apreciable de la organización; mientras se mantenga en constante crecimiento, en la misma proporción prospera la empresa, mientras que los activos comienzan a depreciarse el día que son adquiridos.

Compromiso conductual: Este tipo de componente se encuentra presente cuando se da un compromiso con la organización de forma tal que las conductas de las personas dejan ver que asumen los objetivos de la organización y persisten en comportamientos que garantizan el éxito de las organizaciones. Para Medina (2000), este concepto es entendido como el resultado de la acumulación de beneficios por permanecer en la organización en relación a los costes percibidos por su abandono. Los estudios se han centrado en la identificación de las condiciones bajo las cuales una conducta, una vez realizada, tiende a ser repetida, así como los efectos de esta conducta sobre el cambio de actitud. Es por ello, que el compromiso conductual forma conductas en las cuales los individuos asumen los objetivos de la organización para así lograr con eficiencia y eficacia el éxito, dejando como resultado beneficios de los cuales se observan en la conducta que poseen sus miembros cuando adquieren la meta planteada por esta.

Identificación: Este está relacionado con la aceptación del personal hacia las metas organizacionales, es decir, tener las mismas creencias, propósitos, ideas que los objetivos de la organización. Para Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) es la intensidad de la



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza en: Creencias y aceptación de las metas y los valores de la organización, Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y El deseo de pertenecer a la organización.

Observado desde el punto de vista de la organización, la identificación como tal es posible debido a la participación en el trabajo, donde la empresa ofrece a sus empleados la posibilidad de participar en la toma de decisiones relativas a su propio trabajo. Con ellos se permite a los trabajadores satisfacer la necesidad de autorrealización, promoviendo el sentimiento de competencia, facilita la identificación con los objetivos de la empresa y una mayor implicación en sus logros.

Lealtad: El compromiso organizacional va mas allá, según lo menciona Hellriegel y Colbs (1999), citados por Edel, García y Casiano (2007), donde hacen referencia que la lealtad llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso en una actitud hacia el trabajo, lo cual se encuentra referido al cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderlas. En este sentido la lealtad hacia la organización pudiera traducirse en actitudes y acciones de sus miembros que muestran prudencia y discreción para manejar y guardar información confidencial, que la defienden ante extraños que pudiera dudar del prestigio de la organización y ser capaces de hablar de ella con orgullo, expresando lo positivo, los logros de las metas conseguidas, los planes futuros de crecimiento, el buen trato hacia los empleados la calidad de los compañeros, tanto en el ámbito profesional como humano, los recursos tecnológicos de última generación entre otros aspectos.

Factores determinantes del compromiso organizacional



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Para Steers (1977), citado por Arias (2001), plantea algunas fuentes del compromiso organizacional, estos compromisos son referidos como personales, trabajo, experiencia, apoyo organizacional y expectativas de recompensas.

Personales: Uno de los factores determinantes que caracterizan el compromiso organizacional, es aquel en el que el personal tiene que ver con las características propias del individuo, el nivel educativo, la antigüedad en la organización y en el puesto, las necesidades de logro, roles, intereses centrales en la vida, entre otros factores que lo comprometen como persona con la organización. Básicamente, el análisis corresponde al hecho en que el factor personal dentro del individuo perteneciente a la organización, es de relevancia en cuanto a los niveles educativo que este posea y allá desarrollado dentro de la organización, pasando por ciertos roles de interés comprometiéndolo de forma importante con la institución. También está el hecho de la esencia propia del individuo las cuales se ven desarrolladas a lo largo de su desempeño, creándole cierta antigüedad a este dentro de la misma.

Trabajo: Comprometerse con el trabajo, esta situación acarrea comprometerse con la organización, donde se siente el trabajo como un reto, se identifica con las tareas realizadas, así como la autonomía en el trabajo, participación en la toma de decisiones, interacción con otros a discreción, retroinformación, factores que hacen que la persona se comprometa con su trabajo. En tal sentido, los autores, consideran que cuando los empleados están sistematizados y comprometidos con la organización, requieren menos supervisión en virtud de que su identificación hacia la misma les genera en ellos un sentido de defensa y condicionamiento, asumiendo la organización como propia. Para que el concepto trabajo surja efecto en los individuos, es importante tomar en cuenta que los empleados piensen de cierta forma que la organización es su hijo, ya que el compromiso que estos adquieren hacia el trabajo sería logro de ver graduado aquello por lo que tanto trabajaron.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Experiencia: Otro de los factores más apreciados por cualquier organización, pues permiten al individuo tener ideas claras en la relación de compromiso que se espera de él con respecto a la organización. En este sentido, se debe tomar en cuenta las actitudes del grupo, percepción de la propia importancia de la organización, así como las inversiones de tiempo, esfuerzos y otras efectuadas en la organización, las expectativas de recompensa, confianza de la organización, capacitación, entre otros factores que forman parte de la experiencia adquirida, las cuales son básicas para el desarrollo del individuo y la organización. La experiencia, es relativa, viéndolo desde el punto de vista que cuando se tiene en el campo laboral es más fácil para el desenvolvimiento de las tareas asignadas, pero también es verdad que cuando admites no tener experiencia para la organización sería una inversión ya que serías el individuo creado a su imagen cumpliendo con todos los requisitos que estos desean.

Apoyo organizacional: En referencia a los factores de apoyo que brinda la organización, se debe considerar las investigaciones formuladas por Eisemberger (1985), citado por Ordoñez (2003), en las cuales refiere la existencia de algunos factores que pueden ser utilizados para fomentar con relativa facilidad el compromiso organizacional, tal y como son el apoyo organizacional percibido, el cual consiste en si las personas perciben que la organización se interesa por ellos, procura su bienestar y le brinda ayuda ante problemas personales cuando es necesario. En líneas generales, estos factores son como consecuencias muy favorables para la organización en cuando al desempeño laboral y su permanencia. Partiendo de supuestos anteriores, el autor enfoca su definición mencionado el hecho de que si el individuo no percibe el apoyo de la organización para casos personales, este se sentiría despreciado y pensaría que ha perdido su tiempo, lo cual implicaría dejarla, pero si la organización presta atención a las necesidades de estos, ellos



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

darán la porcentage máximo para el cumplimiento de las metas, dejando así por encima de cualquier idea de desvincularse de la organización.

Expectativas de recompensa: Dentro de los factores que favorece el compromiso organizacional, es la expectativa de recompensa uno de los principales, ya que de ella depende que se cumplan el resto de los factores. El sistema de retribución es una herramienta para atraer, motivar y retener empleados, lo cual puede verse influenciado por el hecho de que los niveles de las remuneraciones en la organización son superiores a los del mercado. En este sentido, las instituciones en general consideran como parte de su política organizacional comprometer de diversas formas a su personal de trabajo y mediante las expectativas de recompensa como son los ascensos o incrementos en su remuneración a cambio de esfuerzo, en el compromiso se incrementa.

Los individuos y las organizaciones mantienen interacción permanente, manifestada en la influencia y negociación mutua. En muchas ocasiones las organizaciones se manejan según reglas y normas que van en contra de las actitudes, valores y principios de las personas, razón por la cual se deben crear condiciones para optimizar el trabajo de la gente, incrementando la lealtad y el entusiasmo para con la organización, lo que conlleva a mejorar la calidad del servicio que presta. Respecto a lo anteriormente señalado, Ordoñez (2003), expresa solo el reconocimiento es capaz de lograr la adhesión de las personas con los objetivos de la organización, que es una condición necesaria para su progreso. Del mismo modo, Eisenberger (1990), citado por Ordoñez (2003), señala que la socialización, la capacitación y la definición del papel de cada cual, así como las expectativas futuras para cada persona, acompañado del apoyo de los compañeros son también factores importantes al considerar, propiciando en la empresa el compromiso organizacional.

Metodología

La investigación se clasifico como descriptiva, con un diseño no experimental transeccional, lo que permitió observar la variable compromiso organizacional en su



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

contexto para luego ser analizada, sin llegar a manipularlas, por tratarse de un estudio cuyo objeto general fue establecido tal y como se presenta en un momento determinado, sin influir en su proceso o estado natural. Asimismo, la investigación fue caracterizada bajo una acción de campo lo que permitió que la variable de análisis se estudiara en la propia realidad de análisis. La población se constituyó por ciento veinticinco (125) docentes de las instituciones universitarias acreditados como investigadores en el programa de estímulo a la innovación e investigación del Ministerio de Ciencia y Tecnología en las categorías B y C.

Conclusiones

Al determinar el grado de identificación del compromiso organizacional del personal docente de estas casas de estudios, se determinó que los indicadores; metas, objetivos, valores y políticas, estuvieron en niveles competitivos altamente entre las opciones de respuesta siempre y casi siempre, lo cual se observó que si existe identificación por parte de los docentes, aunque algunos de las unidades informantes no lo expresara así.

Por otro lado, al describir los componentes que caracterizan el compromiso organizacional en el sector universitario público, se determinó que los indicadores compromiso afectivo, cognitivo y conductual, existen en niveles altos en cuanto a la opción de respuesta casi siempre, lo que deja a los siguientes indicadores; identificación, membrecía, y lealtad; a un mismo nivel pero descendiendo de manera considerable hacia el no compromiso de parte de las unidades informantes.

Asimismo, cuando se trató de identificar los factores determinantes del compromiso organizacional, se determinó que los indicadores personales, trabajo, y experiencia, estuvieron presentes a un nivel intermedio como lo es algunas veces, a diferencia del indicador apoyo organizacional y expectativas de recompensa los cuales su presencia fue casi ausente, ya que por partes iguales la distribución de las respuestas fue equitativa para todas las opciones a las cuales los docentes expresaron los resultados.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Recomendaciones

Se recomienda resaltar de forma visible todo aquello que posean estas casas de estudio en cuanto a metas, objetivos, políticas y valores, para que así el docente pueda sentir ese grado de identificación que las instituciones del sector público desean y evitar con esto así la inconformidad en cuanto a relacionarse dentro de esta. Por otra parte, referida a los componentes que caracterizan al compromiso organizacional, se recomienda; realizar actividades bien sea recreacionales, deportivas o agasajos, para la optimización de los indicadores a los cuales refiere es objetivo, logrando con la aplicación de estas actividades mejorar, fortalecer y afianzar la identificación y lealtad de los docentes. Asimismo, combinar las actividades con los factores determinantes del compromiso organizacional, en cuanto al indicador trabajo, fomentar el compañerismo, brindar centros de apoyo, donde el docente pueda intercalarse con cada labor y retroalimentarse con sus colegas.

Referencias Bibliográficas

Amorós, E (2007). Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Perú: escuela de economía universidad de Santiago, Lambayeque.

Arias, F (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanecer: algunos factores para su incremento. Revista contaduría y administración.

Bayona, Goñi, y Modorran (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de recursos humanos. www.upna.es

Benavides, R (2004). Administración. México. Editorial McGraw-Hill. México.

Bueno, E (2006). Capital intelectual como diferencia entre activos y pasivos intangibles. Madrid, España.

Chiavenato, I (2002). Gestión del talento humano. México. Editorial, McGraw-Hill.

Chiavenato, I (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Colombia. McGraw-Hill.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

- Daft R. (2005). Teoría y diseño organizacional. Novena Edición. . Editorial, McGraw-Hill.
- Davis, K y Newstrom, J (2003). Comportamiento humano en el trabajo. México. McGraw-Hill. Decima primera edición.
- Edel, García y Casiano (2007). Clima y comportamiento organizacional. México: CIEA. Vol I, versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Edvinsson y Malone, M (2004). El capital intelectual. Bogotá, Colombia. Editorial Norma, S.A.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2006). Comportamiento organizacional. Mexico
- Hellriegel y Slocum (2004).comportamiento organizacional. Editorial McGraw-Hill. México.
- Hellriegel D, Slocum J y Woodman R (1999). Administración de empresas. Ed. Mosby-Doyma *Libros*, Madrid
- Ordoñez, E (2003). El capital estructural organizativo como fuente de competitividad empresarial. Un estudio de indicadores. Madrid. Economía Industrial.
- Robbins, S y Coulter, M (2005). Administración. Editorial Pearson Educación. octava edición,
- Salvatore, F (2005). Validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción. Anales de Psicología. Journal of Applied Psychology.
- Schermerhorn, J, Hunt J y Osborn R (2005). Comportamiento organizacional. México