

COMPROMISO ORGANIZACIONAL: ESTÍMULO DE ÉXITO DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE VENEZUELA¹

Jaiham Cristina Harris Mestre², Annherys Isabel Paz Marcano³ y Félix Jesús Franco Segovia⁴

Universidad Rafael Belloso Chacín, Venezuela - Artículo Tipo 1. Investigación Científica y Tecnológica

Recibido: 02 de abril 2014 - Aceptado: 10 de junio de 2014

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar el compromiso organizacional como fuente de estímulo para el éxito del personal docente en las universidades privadas, basado en los planteamientos de algunos autores. Metodológicamente la investigación fue analítica, descriptiva y de campo, bajo un diseño no experimental, transaccional descriptivo; la población fue de 1486, como muestra 94 docentes de pregrado de las universidades privadas de Maracaibo, Estado Zulia. La técnica e instrumento de recolección de datos utilizado fue la encuesta y el cuestionario, de 29 ítems con escala tipo likert, validado por el juicio de diez (10) expertos. Para la confiabilidad del instrumento se le aplicó la fórmula de Alfa Crombach, dando como resultado 0.9745, los cuales se analizaron mediante la estadística descriptiva, con frecuencia absoluta y relativa y se utilizaron baremos en la construcción de los mismos. Los resultados revelaron la existencia del compromiso organizacional por parte del personal docente, observando sentirse motivados por la organización, por lo que muestran deseos de permanecer en ella, manejando buenos niveles de compromiso organizacional, conllevando a servir de estímulo para el éxito de las universidades privadas.

Palabras Clave:

Compromiso organizacional, Estimulo, Éxito, Docentes, Universidades.

JEL: M12, M51, M12

Si va a referenciar este artículo / To quote this article / se for citar este artigo

Harris, J., Franco, F. & Paz, A. (2014). Compromiso organizacional: Estímulo del éxito del personal docente en las universidades privadas, *Revista Económicas CUC*, 35 (1), 91-106.

¹ Artículo de tipo científico; Investigación Base: Motivación y Compromiso Organizacional, en las universidades Privadas. Línea de Investigación Gerencia de Recursos Humanos. Adscrito a la Universidad Rafael Belloso Chacín (URBE).

² Dra. Cns. Gerenciales. Postdoctora en Gerencia Pública y Gobierno. Lcda. Administración de Empresas, Msc. Gerencia Recursos Humanos. Docente titular e Investigadora en la Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo- Venezuela. E-mail: jaihamharris@hotmail.com.

³ Dra. Cns. Gerenciales. Postdoctora en Gerencia de las Organizaciones. Lcda. Administración de Empresas, Msc. Gerencia Recursos Humanos. Docente titular e investigadora en la Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo Venezuela. Facilitador en la Escuela de Minería de la Guajira Colombiana. E-mail: annheryspaz@hotmail.com.

⁴ Licenciado en Administración, mención Gerencia Industrial. Magister en Gerencia Empresarial. Doctorante Ciencias Gerenciales. Gerente de Recursos Humanos de la Empresa Mixta del sector Petrolero PetroCabimas, Maracaibo Venezuela. Investigador de Ciencias sociales .Email: fjfs67@hotmail.com

Organizational commitment: Encouragement for success of teachers in private universities of Venezuela

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the organizational commitment as a source of encouragement for the success of teachers in private universities, based on the ideas of some authors. Methodologically, the research was analytical, descriptive, fieldwork was done under a non-experimental design, descriptive transactional; the population was 1486, with a sample of 94 undergraduate teachers of private universities in Maracaibo, Zulia State. The technique and instrument used for data collection were the survey and the questionnaire of 29 items with Likert scale, validated by the judgment of ten (10) experts. For the reliability of the instrument it was applied Crombach Alpha formula, resulting in 0.9745, which were analyzed using descriptive statistics, with absolute and relative frequency and scales were used in the construction thereof. The results revealed the existence of organizational commitment of teachers, stating that they are motivated by the organization, showing desire to remain in it, handling good levels of organizational commitment, leading to serve as a stimulus for success of private universities.

Keywords:

Organizational Commitment, Encouragement, Success, Teachers, Universities.

Comprometimento organizacional: Stímulo de sucesso para os professores nas universidades privadas do Venezuela

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar com base nas ideias de alguns autores o comprometimento organizacional como fonte de estímulo para o sucesso dos professores nas universidades privadas, Metodologicamente a pesquisa foi analítica, descritiva e de campo sob um projeto não experimental, transacional descritivo; a população foi de 1486, como mostra 94 professores de graduação das universidades privadas em Maracaibo, estado Zulia. A técnica e instrumento utilizado para a coleta de dados foi a pesquisa e questionário de 29 itens com escala tipo Likert, validadas pelo juízo de dez (10) especialistas. Para a confiabilidade do instrumento foi aplicada a fórmula de Alfa Crombach, dando como resultado 0,9745, os quais foram analisados por meio da estatística descritiva, com frequência absoluta e relativa utilizando escalas na construção deles. Os resultados revelaram a existência do comprometimento organizacional dos professores, indicando assim estar motivados pela organização, mostrando desejo de permanecer nela, tendo bons níveis de comprometimento organizacional e finalmente tornando-se um estímulo para o sucesso das universidades privadas.

Palavras-chave:

Comprometimento organizacional, Estímulo, Sucesso, Professores, Universidades.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones de educación superior, producto de los múltiples desafíos del entorno, han sido inducidas a plantearse cambios en los sistemas de gestión, conllevando a la actualización de sus procesos de trabajo, no sólo administrativos, sino también académicos, investigativos y de extensión, como parte de su compromiso como organización generadora de conocimientos y un talento humano calificado al servicio de una educación permeada por los principios de calidad y excelencia educativa.

De allí, que éstas estén conscientes de que para ganar espacios de confianza, credibilidad y reputación en el entorno, se requiere de un personal capacitado y actualizado en los avances de la ciencia, tecnología y comunicación, aunado al sentido de compromiso, capaz de aportar ideas, para mantenerse competitivo en el mercado de la educación superior. Siendo en este particular, el personal docente, instrumento gestor de habilidades y competencias al servicio de la formación de personas en pro de la adquisición de conocimientos cónsonos con las disciplinas ofertadas para atender las necesidades demandantes de la sociedad de hoy.

En virtud de ello, quienes gerencian tienen la responsabilidad de fomentar un compromiso compartido con su fuerza laboral, pues se trata de un aporte simbiótico ganar-ganar, para consolidar las bases de universidades exitosas desde la contribución consustancial de su gente, siendo el personal docente, el baluarte de los pilares universales que distinguen la academia, investigación y extensión. En este sentido, las universidades, como entes al servicio de una sociedad, deben proveer a sus empleados, sin exclusión de los educadores, un ambiente laboral positivo, donde ofrezcan incentivos laborales, que

estimulen su razón de pertenecer a ellas, fomentando además el sentido de involucramiento, compromiso y lealtad hacia el logro de los objetivos institucionales.

Sobre este particular, se suscribe que las universidades privadas, así como los seres humanos, han ido evolucionando, enmarcando sus actividades y funciones en un sistema dinámico, donde partiendo de los cambios del día a día, han dejado en el pasado los rígidos esquemas de trabajo tradicional economicistas para convertirse en fuentes flexibles de compromiso compartido, bajo nuevos aportes creativos de trabajar, pensar y hasta de actuar, siendo así coparticipes del bienestar ante la construcción de un entorno de calidad de vida.

Por tanto, toda figura de empleador debe promover a todos sus miembros espacios de satisfacción, motivación, pertenencia, responsabilidad, logro, progreso, reconocimiento, condiciones sociales, compromiso, intereses, el trabajo mismo, en otros aspectos, conducentes al éxito de las universidades en el mercado, y con ello, el incremento de la productividad, desempeño como parte de la identidad laboral, destinada a los procesos de calidad institucional.

En virtud de ello, se puede inferir al respecto, que el empleado, en este caso, el docente adscrito al sector universitario privado, ha desarrollado más sus niveles educativos, sociales, afectivos, siendo capaz de superarse, mediante la formación profesional en sus diversas áreas del saber. No obstante, percibe que no han sido reconocidas sus competencias por la organización, sino que es visto como un empleado más al servicio limitado de funciones asignadas para ser retribuido, dejando de lado al profesional, al ser humano útil y enriquecedor, al que con sus capacidades pudiese aportar ideas creativas, significativas, tomar decisiones y gestionar los procesos de manera efectiva.

En tanto, ven su trabajo no sólo como un fin económico, sino como un nivel para el desarrollo de la motivación propia, superación, autoestima, auto desarrollo, bienestar y hasta la búsqueda de un mejor nivel social, asociado a la calidad de vida personal y laboral, logrando con esto un alto grado de compromiso para con la institución en la que labora. En consecuencia, hoy en día, quienes gerencian las universidades muestran preocupación por ser excelentes en el abordaje de las necesidades y metas de sus empleados, por lo que buscan lograr satisfacer sus necesidades para construir un equilibrio entre los trabajadores y la responsabilidad que estos manifiestan para con ella.

De esta forma, en algunos casos dirigen su atención en estrategias de desarrollo humano para la detección de necesidades, a fin de mantener no sólo un desempeño efectivo, sino un sentido de compromiso, ya que, por ser centros generadores de conocimientos, no son mercados de vendedores de talento, sino fuentes de formación humana valorativas de sus capacidades, capaces de fortalecer empleados que se sientan cómodos, satisfechos y comprometidos con la organización. Por ello, éstas deben ofrecer incentivos como mecanismos de motivación que estimulen al hombre llevándolo al éxito institucional.

Dentro de este marco se explica, que el compromiso organizacional, en este caso, de las universidades privadas, representa un mecanismo de estímulo para propender el éxito, entendiendo que para la consecución de éste, es necesaria la presencia de objetivos como punto de partida para la búsqueda de todos los logros. Siendo así, la organización debe buscar un sentido de identidad de ellos, con su gente y viceversa, por lo que resulta de interés fomentar el deseo de seguir participando activamente, a través de sus aportes e ideas con el alcance de metas, objetivos, aunado

a su patrón ético forjador de valores, y su razón de ser que la distingue de otras en su contexto.

Es imprescindible e ineludible conocer la relación entre el personal y la empresa en la que se desarrollan, siendo el compromiso organizacional el más aceptado al momento de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con la organización; por consiguiente, éste reúne diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la institución, con los costos percibidos por el trabajador asociado al dejar de pertenecer activamente a ella y con la obligación de permanecer en ésta. Es así como surgen las tres perspectivas del compromiso: identificación, lealtad y membresía.

DESARROLLO

Compromiso Organizacional

Compromiso organizacional es un término utilizado con sentidos diversos. El teórico Allport (citado por Chiavenato, 2008), lo conceptualiza como: el grado en que un empleado participa en su trabajo, teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto-respeto, autonomía y auto-imagen.

Un tiempo después, Mowday, Steers & Porte (citado por Hellriegel, Slocun & Woodman, 2004), lo definen como:

(...) la fuerza de la identificación de un individuo con una organización, en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por tres factores u elementos: a) Fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización; b) Disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización; c) Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización. (p.56)

En este particular, los referidos tres (3) factores o también definidos por otros teóricos como dimensiones del compromiso organizacional, pueden expresarse como: (a) Identificación, siendo ésta la aceptación de las metas organizacionales, lo cual conduce a la identificación con sus objetivos y valores. (b) Lealtad, que conlleva al respeto, cumplimiento, así como a ejercer esfuerzos considerables por la organización a la cual se pertenece. (c) Lealtad, éste no es más que el deseo de ser parte y permanecer dentro de la organización (Gibson, Ivancevich & Vásquez, 2004).

Otros autores como Robbins (2004), definen el compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con una organización determinada, así como con sus metas, deseando mantener su membresía en la misma, es decir, al tener un nivel de compromiso organizacional, el personal mostrará mayor sentido de identificación con la organización para la cual labora.

Partiendo de las premisas asumidas desde la óptica de los autores citados, se infiere, que las organizaciones, sin excluir a las universidades privadas, le están otorgando importancia al compromiso organizacional, donde con base en ello, los trabajadores, en el caso de los docentes comprometidos, se consideran un talento productivo para la funcionalidad universitaria, motivo por el cual logran estar identificados con su razón de ser, valores, metas y objetivos institucionales.

De allí que se admita que un empleado comprometido, es capaz de ofrecer sus ideas, creatividad, competencias al servicio de la excelencia en el trabajo desempeñado, con esfuerzo, dedicación y mística, mostrando en todo momento sus capacidades, considerando la institución como propia. No obstante, estos empleados al-

tamente comprometidos tratan de mantenerse en ella, por lo tanto tienen menos probabilidades de renunciar y aceptar otro empleo, beneficiando a la organización en los costos que generan los altos índices de rotación de personal, ausentismo y fuga de talentos. Asimismo, este tipo de empleados requiere poca supervisión en el desempeño del trabajo asignado, debido a la importancia de llegar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En líneas generales, el término estudiado tiene en común el vínculo o lazo afectivo que logra desarrollarse entre los individuos y su labor en la institución, por lo cual se forma un apego, afecto e identificación con ella. En otras palabras, hace que el trabajador alcance el incremento del desempeño y con ello los indicadores de productividad deseada.

En la medida en que los trabajadores adquieran las competencias de desempeño, se sentirán útiles, trabajarán y manejarán la confianza y la convicción del saber. Si los empleados saben que la empresa no puede hacerse cargo de ellos, estos podrán defenderse solos, debido a los conocimientos y habilidades adquiridas, lo que desarrolla la confianza para enfrentar solos la situación.

Esta situación logra dar una sensación de incremento de la autoestima y seguridad al tomar bajo su responsabilidad su propio futuro; aun en el caso de abandonar la organización, se siente confianza por las habilidades y destrezas útiles desarrolladas, ayudando en la búsqueda de nuevas fuentes de trabajo. De esta forma, el trabajador valora el tiempo invertido en la institución, lo cual refuerza los sentimientos de compromiso hacia la misma, promoviendo la identidad, involucramiento y lealtad. Sobre este particular, se destacan, a continuación, sus componentes:

a. Identificación con la organización: según Gibson et al (2004), identificarse con la organización se refiere a la asociación o reconocimiento que el trabajador tiene para con la misma, en cuanto a las metas, objetivos, políticas organizacionales. Al respecto, Davis & Newstrom (2003) definen las metas como las formulaciones completas de los logros que la organización se dispone a alcanzar en un periodo determinado.

Por ello, a medida que los individuos se comprometan con la institución donde laboran, se incrementarán las posibilidades de permanecer en ella, posibilitando el desarrollo de las habilidades y necesidades colectivas, conllevando a la estructuración de equipos de trabajo cohesionados, conduciendo esta situación a aumentar la eficacia, logrando alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Del mismo modo, explica Chiavenato (2008), que los objetivos son puntos hacia los cuales las organizaciones enfilan sus energías y recursos. Entonces, si la organización es un medio de lograr fines mediante la capacidad de los individuos, los objetivos son metas colectivas que representan aspectos socialmente significativos.

Con referencia a lo planteado, Stoner, Freeman & Gilberth (2004) mencionan que las políticas como las estrategias de la organización, toman en cuenta la existencia de los grupos de empleados presentes y futuros, con el fin de participar en las actividades organizacionales, tratando de imponer sus valores y metas.

b. Involucramiento en el trabajo: al referirse a este aspecto, Gibson et al. (2004), lo definen como interrelacionarse con sus labores, es decir, compenetrarse e identificarse con las

mismas, conllevando con ello a toma de decisiones oportunas, participando en el trabajo a realizar y esfuerzo e interés mancomunado, a fin de obtener el mejor rendimiento en las tareas asignadas.

De igual forma, Davis & Newstrom (2003), se refieren al involucramiento en el trabajo como el grado en que las personas se sumergen en éste invirtiendo para ello el tiempo, energía y concibiéndolo como parte fundamental de su existencia. Los trabajadores consideran importante desempeñar labores significativas y hacerlo en forma correcta, los cuales son elementos básicos de su identidad laboral; esta dimensión incluye aspectos como decisiones, participación, esfuerzo, interés y rendimiento.

c. Lealtad hacia la organización: la lealtad hacia la organización, tal como fue planteado en párrafos anteriores, es el grado en que el empleado se compromete con la organización y manifiesta su deseo de seguir participando en ella y para ello empeña su esfuerzo para lograr seguir en ella.

Según Gibson et al. (2004) y Davis & Newstrom (2003), la lealtad suele ser más alta entre las personas con mayor antigüedad en la empresa, al igual que el compromiso de los empleados, quienes se desarrollan con éxito personal en la organización donde se desempeñen con grupos de trabajadores comprometidos.

Así mismo, manifiestan los autores mencionados anteriormente que este tipo de empleado suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, índices de rotación más bajos, muestra apoyo a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo. Como resultado de ello, es poco usual que este tipo de trabajador

sea impuntual, o suela ausentarse, por el contrario, muestra disposición a trabajar jornadas prolongadas, esforzándose por alcanzar un alto nivel de desempeño.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

En lo referente al tipo de investigación, se establece de acuerdo al problema que se desea solucionar, objetivos a lograr y la disponibilidad de recursos. En tal sentido, la presente investigación se cataloga según el método de estudio como descriptiva, donde se analizan aspectos característicos insertos en la variable compromiso organizacional, considerando el comportamiento real ante la situación planteada, a partir de la población investigada, y acudiendo al uso de técnicas, métodos e instrumentos científicos, conforme a la naturaleza investigativa y los objetivos planteados. Para Méndez (2006), la investigación descriptiva suscribe aspectos característicos, donde se identifican elementos, componentes y su interrelación, teniendo como propósito la delimitación de hechos involucrados en el estudio.

Así mismo, partiendo de la orientación del objetivo de la investigación, se describe como una investigación analítica, la cual indaga acerca de un hecho objeto de estudio, a partir del comportamiento de la variable compromiso organizacional y sus componentes. Hurtado (2007) señala que la investigación analítica reinterpreta lo analizado en función de algunos criterios dependientes de los objetivos en estudio.

Por otro lado, el estudio es de campo, donde se evidencia el cumplimiento de los fines de investigación, mediante la obtención de datos recolectados directamente del personal docente de las universidades privadas del

Estado Zulia, municipio Maracaibo. Sobre este particular, explica Tamayo & Tamayo (2010) que éstos se realizan cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denominan primarios.

Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado se tipificó como no experimental, ya que la variable, así como sus dimensiones e indicadores, se analizaron en su estado natural, sin la intervención de los investigadores. En este orden de ideas, exponen, Hernández, Fernández & Baptista (2010) que la investigación de tipo no experimental se realiza sin manipulación deliberadamente de las variables y que los fenómenos de observan tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Por otra parte, el diseño se catalogó como descriptivo transaccional, conllevando la caracterización de la situación actual del personal docente universitario de educación superior universitario desde la perspectiva de su opinión sobre los aspectos investigados. Hernández, et al. (2010) plantea que los estudios transaccionales descriptivos presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos e indicadores en determinado momento.

Población de Estudio

Para Tamayo & Tamayo (2010), la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, grupo de identidades, personas o elementos, cuya situación se está investigando. En este estudio, la población corresponde a la totalidad del personal docente de pregrado en las universidades privadas del municipio Maracaibo, Estado Zulia de Venezuela, detallados, en el Cuadro 1.

Cuadro 1

Distribución de la Población

Universidades Privadas del Estado Zulia, Municipio Maracaibo	Personal Docente de Pregrado bajo la Modalidad Presencial
Universidad Rafael Beloso Chacín (URBE)	540
Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH)	358
Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA)	300
Universidad Rafael Urdaneta (URU)	288
TOTAL	1486

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos Académicos de las distintas instituciones (2008).

Cuadro 2

Muestra de la Investigación

Universidades Privadas del Estado Zulia	Docentes
Universidad Rafael Beloso Chacín (URBE)	34
Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH)	23
Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA)	19
Universidad Rafael Urdaneta (URU)	18
TOTAL	94

Fuente: investigadores (2008).

Muestra

En referencia a la muestra, se extrajo una parte de la población obtenida, con el propósito de investigar propiedades de ésta, donde se pretende que dicho sub-conjunto represente a la población de la cual se tomó. Según Arias (2007), una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.

En tanto, el tamaño de la muestra de la presente investigación se le aplicó a los docentes de las universidades privadas del municipio Maracaibo, Estado Zulia Venezuela, Para ello se realizó un muestreo estratificado y el estrato de éste estuvo representado en la muestra en proporción exacta

a su frecuencia en la población total. Para determinar la muestra se empleó la fórmula propuesta por Sierra (1997), para universos finitos menores de 100 mil casos.

El resultado obtenido, luego de haber sustituido los datos de la fórmula, es de 94 docentes de las universidades privadas del Municipio Maracaibo, población que construye una muestra representativa, permitiendo extrapolaciones o inferencias para indagar acerca de los propósitos planteados en la investigación. En este sentido, el muestreo estratificado determina hasta qué punto cada estrato de la población está representado en la misma. Por ello, ésta se estratificó mediante el cálculo de la fórmula de Shiffer.

Sustituyendo los valores se obtiene lo plasmado en el Cuadro 2, asumiendo la técnica de muestreo probabilística estratificado proporcional.

Finalmente, los sujetos considerados en esta investigación son de 94, tal como se observa en la tabla anterior.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

El proceso de recolección de datos para este estudio se realizó, utilizando la técnica de observación mediante encuesta, donde los datos sobre la opinión se derivaron de la indagación de evidencias compiladas de la percepción del personal integrante de la muestra. Expone Méndez (citado de Tamayo & Tamayo, 2010) que la encuesta es un instrumento de observación formado por una serie de preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el encuestador; ésta permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes y opiniones de los individuos en relación con su objeto de investigación.

Por otra parte, a los efectos de instrumento se empleó un cuestionario compuesto por 29 ítems, con opciones de respuesta bajo escala de lickert, aplicado al personal docente de pregrado de las universidades objeto de estudio. Hernández, et al.(2010) admiten que un cuestionario, es el instrumento más utilizado para recolectar datos, consistiendo en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

El referido instrumento fue validado, empleando el juicio de 10 expertos; por otra parte la confiabilidad del mismo se obtuvo de la aplicación de la fórmula del coeficiente de Cronbach, teniendo un resultado de 0,9745, que quiere decir que es altamente confiable.

RESULTADOS

El análisis se desarrolló interpretando cada una de las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado, el cual presentó la variable compromiso organizacional, así como sus dimensiones, subdimensiones e indicadores con sus respectivas medidas de frecuencia, lo cual permitió describir los comportamientos de las variables, los cuales pueden ser observados en las tablas construidas para tal fin.

Objetivo: analizar el compromiso organizacional como estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas

Dimensión: Elementos del Compromiso Organizacional

Subdimensión: Identificación

Tabla 1.
Indicador: Asimilación de la Cultura Organizacional

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
1.. Hay identificación con la cultura presente en la organización	64	68.1	25	26.6	3	3.2	1	1.1	1	1.1	94	100.0
2.. La filosofía de empresa le orienta a realizar correctamente su trabajo	63	67.0	19	20.2	8	8.5	3	3.2	1	1.1	94	100.0
3. Trabaja en función de la cultura que identifica la organización	68	72.3	16	17.0	7	7.4	2	2.1	1	1.1	94	100.0
PROMEDIO	65	69.1	20	21.3	6	6.4	2	2.1	1	1.1	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Al analizar la tabla 1, la cual midió el desenvolvimiento del Indicador Asimilación de la Cultura Organizacional, ésta arrojó que en un 69,1% el personal encuestado está identificado con la cultura presente en la organización, así como que la filosófica de la empresa le orienta a realizar correctamente sus labores y a trabajar en función de la cultura organizacional

Al estudiar la tabla 2, se observó el comportamiento del indicador Aceptación de los Objetivos Organizacionales, la cual mostró que un 67% de los docentes encuestados opinan estar completamente

de acuerdo en que el logro de los objetivos organizacionales les permite alcanzar sus objetivos personales y que el trabajo se desarrolla en función de conseguir dichos objetivos.

El análisis de la tabla 3, la cual investigó el indicador Asimilación de la Practica de los Valores Organizacionales, dio como resultado que el 73,4% de los encuestados opinaron estar completamente de acuerdo en que en la organización las prácticas se desarrollan dentro de los principios éticos, y que las labores se desempeñan en el marco de los valores establecidos.

Tabla 2
Indicador: Aceptación de los Objetivos Organizacionales

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
4. El logro de los objetivos organizacionales ayudan a alcanzar sus objetivos personales	60	63.8	22	23.4	5	5.3	5	5.3	2	2.1	94	100.0
5. El trabajo se desarrolla en función del alcance de los objetivos organizacionales	66	70.2	23	24.5	1	1.1	3	3.2	1	1.1	94	100.0
PROMEDIO	63	67.0	23	24.0	3	3.2	4	4.3	2	1.6	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Tabla 3
Indicador: Asimilación de la Práctica de los Valores Organizacionales

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
6. En la organización las prácticas se desarrollan dentro de los principios éticos	73	77.7	15	16.0	1	1.1	4	4.3	1	1.1	94	100.0
7. Las labores se desempeñan en el marco de los valores establecidos	65	69.1	17	18.1	6	6.4	5	5.3	1	1.1	94	100.0
PROMEDIO	69	73.4	16	17.1	4	3.8	5	4.8	1	1.1	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Tabla 4

Indicador: Aceptación de la Misión Organizacional

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
8. Las actividades que se desarrollan van en función del alcance de la misión organizacional	69	73.4	19	20.2	2	2.1	4	4.3	0	0.0	94	100.0
9. Comparte la misión organizacional	66	70.2	23	24.5	3	3.2	1	1.1	1	1.1	94	100.0
PROMEDIO	68	71.8	21	22.4	3	2.7	3	2.7	1	0.6	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Tabla 5

Indicador: Aceptación de la Visión Organizacional

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
10. Las actividades que se desarrollan van en función del alcance de la visión organizacional	70	74.5	21	22.3	3	3.2	0	0.0	0	0.0	94	100.0
11. Comparte la visión organizacional	70	74.5	21	22.3	2	2.1	0	0.0	1	1.1	94	100.0
PROMEDIO	70	74.5	21	22.3	3	2.7	0	0.0	1	0.6	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Al analizar la tabla 4, la cual estudió el indicador Aceptación de la Misión Organizacional, señaló como resultado que el 71,8% de los docentes encuestados en las distintas universidades privadas de Maracaibo están completamente de acuerdo en que las actividades desarrolladas van en función del alcance de la misión organizacional y que a su vez comparten la misión de la misma.

En el estudio realizado a la tabla 5, la cual indagó sobre el indicador Aceptación de la Visión Organizacional, se pudo observar que el 74,5% de los encuestados opinan estar completamente de acuerdo en que las

actividades que se desarrollan en la organización van en función del alcance de la visión de la misma, así como que también la conocen y comparten la visión organizacional.

Al analizar la tabla 6, la cual maneja el indicador Manifestación de Apego a los grupos Formales de la Organización, se observó que un 69,9% está completamente de acuerdo con que en la organización existen grupos formales de trabajo y que están satisfechos en realizar tareas en el grupo al cual pertenecen y al momento de la toma de decisiones se les consulta.

Tabla 6

Indicador: *Manifestación de Apego a los Grupos Formales de la Organización*

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completame de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamte en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
12. En la organización existen grupos formales de trabajo	69	73.4	19	20.2	3	3.2	2	2.1	1	1.1	94	100.0
13. Es de su agrado realizar tareas en el grupo al cual pertenece	69	73.4	20	21.3	1	1.1	4	4.3	0	0.0	94	100.0
14. Al momento de la toma de decisión se consulta con los diferentes grupos de trabajo	59	62.8	23	24.5	4	4.3	5	5.3	3	3.2	94	100.0
PROMEDIO	66	69.9	21	22.0	3	2.9	4	3.9	1	1.4	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Tabla 7

Indicador: *Participación Activa en todas las Actividades Extras de la Empresa*

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
15. Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización	59	62.8	21	22.3	8	8.5	4	4.3	2	2.1	94	100.0
16. Se logran los objetivos de la organización	60	63.8	28	29.8	1	1.1	3	3.2	2	2.1	94	100.0
17. Participas en las actividades extras laborales en la organización	54	57.4	19	20.2	9	9.6	6	6.4	6	6.4	94	100.0
PROMEDIO	58	61.3	23	24.1	6	6.4	4	4.6	3	3.5	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Subdimensión: Involucramiento

Al estudiar la tabla 7, en la cual se indagó sobre el indicador Participación Activa en todas las Actividades Extras de la Empresa, el baremo arrojó que un 61,3% de los encuestados están completamente de acuerdo con el involucramiento del personal en las actividades desarrolladas por la organización, así como opinan que sí se logran los objetivos de la organización y hay participa-

ción en las actividades extras laborales de la organización.

Al realizar el análisis de la tabla 8, en la cual se investigó sobre el Indicador Aportes de Esfuerzos Extras en el Beneficio Empresarial, se observó que el mayor porcentaje de encuestados, un 70,2%, están completamente de acuerdo con realizar aportes para lograr los objetivos organizacionales.

Tabla 8

Indicador: Aportes de Esfuerzos Extras en el Beneficio Empresarial

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo		FA	FR %
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %		
18. Realizan aportes para lograr los objetivos organizacionales	66	70.2	23	24.5	1	1.1	2	2.1	2	2.1	94	100.0
PROMEDIO	66	70.2	23	24.5	1	1.1	2	2.1	2	2.1	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Tabla 9

Indicador: Manifestación de Conductas Efectivas en su Puesto de Trabajo

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo		FA	FR %
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %		
19. Hay eficacia en el desarrollo del trabajo	64	68.1	27	28.7	1	1.1	2	2.1	0	0.0	94	100.0
20. Se maneja la eficiencia en el desarrollo del trabajo	66	70.2	24	25.5	2	2.1	2	2.1	0	0.0	94	100.0
21. Al realizar el trabajo se hace con el menor número de errores	61	64.9	25	26.6	3	3.2	4	4.3	1	1.1	94	100.0
PROMEDIO	64	67.7	25	26.9	2	2.1	3	2.8	0	0.4	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

En el estudio realizado a la tabla 9, la cual investigó el indicador Manifestación de Conductas Efectivas en su Puesto de Trabajo, se observó que un 67,7% está completamente de acuerdo con que hay eficiencia en el desarrollo del trabajo, así como que se maneja la eficiencia en el desarrollo del mismo y que al realizarlo, éste se hace con el menor número de errores.

Subdimensión: Lealtad

Al estudiar la tabla 10, la cual mostró resultados referentes al indicador Deseo de Permanecer Activamente en la Organización, se observó que un 69,5% de los docentes encuestados están completamen-

te de acuerdo con que hay deseo del personal de permanecer en la organización, que las actividades realizadas requieren de su permanencia dentro de la organización y que existen sentimientos de compromiso del equipo de trabajo hacia la organización.

En el análisis de la tabla 11, la cual estudió el indicador Orgullo Manifesto de Permanecer en la Empresa, arrojó los siguientes resultados al evaluar las encuestas realizadas a los docentes: el 80,4% se sienten completamente de acuerdo y orgullosos de permanecer en la organización, así como que es una satisfacción ser parte de la misma.

Tabla 10

Indicador: Deseo de permanecer Activamente en la Organización

ITEMES	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
22. Hay deseo del personal de permanecer en la organización	61	64.9	26	27.7	3	3.2	2	2.1	2	2.1	94	100.0
23. Las actividades realizadas requieren de su permanencia dentro de la organización	68	72.3	19	20.2	3	3.2	3	3.2	1	1.1	94	100.0
24. Existe sentimiento de compromiso del equipo de trabajo hacia la organización	67	71.3	20	21.3	4	4.3	2	2.1	1	1.1	94	100.0
PROMEDIO	65	69.5	22	23.1	3	3.6	2	2.5	1	1.4	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Tabla 11

Indicador: Orgullo manifesto de permanecer en la Empresa

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo			
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
25. Es un orgullo permanecer en la organización	75	79.8	13	13.8	4	4.3	2	2.1	0	0.0	94	100.0
26. Es una satisfacción ser parte de la organización	76	80.9	15	16.0	1	1.1	2	2.1	0	0.0	94	100.0
PROMEDIO	76	80.4	14	14.9	3	2.7	2	2.1	0	0.0	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Al estudiar la tabla 12, se observó la dirección del indicador Práctica de la Conducta Organizacional dentro y fuera de ella, obteniendo como resultados que el 64,5% de los encuestados están completamente de acuerdo en que el desempeño de su trabajo está dentro de los parámetros fomentados por la organización y que el personal mantiene una conducta fiel dentro y fuera de la organización.

Con respecto al objetivo de estudio, desde la subdimensión identificación, se observó en el personal una gran identificación con la cultura organizacional, así como con su filosofía, trabajando en función de la cultura organizacional, buscando el logro de los objetivos organizacionales, los cuales a su vez, los lleva a cumplir con sus objetivos personales. De igual manera, ellos opinan que las labores se desempeñan dentro de los valores y principios éticos establecidos.

Tabla 12

Indicador: *Práctica de la Conducta Organizacional dentro y fuera de Ella*

ITEMS	CA		MA		NN		MD		CD		TOTAL	
	Completamente de Acuerdo		Medianamente de acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		Medianamente en desacuerdo		Completamente en desacuerdo		FA	FR %
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %		
27. El desempeño de su trabajo está dentro de los parámetros que fomenta la organización	72	76.6	17	18.1	4	4.3	0	0.0	1	1.1	94	100.0
28. El personal mantiene una conducta fiel dentro de la organización	55	58.5	33	35.1	3	3.2	2	2.1	1	1.1	94	100.0
29. El personal mantiene conducta fiel fuera de la organización	55	58.5	32	34.0	6	6.4	1	1.1	0	0.0	94	100.0
PROMEDIO	61	64.5	27	29.1	4	4.6	1	1.1	1	0.7	94	100.0

Fuente: Investigadores (2009).

Por tal efecto, el personal docente siente que comparte la misión y visión organizacional, trabajando para lograr el desarrollo de las actividades en función de éstas. De esta manera, la planta de educadores de las diferentes instituciones manifestó apego a los grupos formales existentes dentro de la organización, ya que les agrada realizar tareas en el grupo al cual pertenecen y sienten que los diferentes grupos de trabajo son tenidos en cuenta para la toma de decisiones.

Desde el análisis hecho a los ítems que manejan la subdimensión “Involucramiento”, se pudo constatar la participación activa del personal en las actividades de la organización, así como en las actividades extra laborales, logrando los objetivos organizacionales. De este modo, los encuestados manifestaron en su mayoría, sentirse efectivos en el desarrollo de su trabajo, manejando la eficiencia y realizando su trabajo cometiendo el menor número de errores.

Dentro de esta perspectiva se manejó la subdimensión Lealtad, la cual arrojó que el personal tiene deseos de permanecer en

la organización, así mismo, opinan que en las actividades realizadas se necesita de su permanencia dentro de la organización, generándose un sentimiento de compromiso por parte del equipo de trabajo hacia ella; al existir dicho sentimiento se manifiesta un orgullo y una satisfacción por ser parte activa de la empresa para la cual laboran y de la cual forman parte.

CONCLUSIONES

Al analizar el objetivo de estudio sobre los componentes del compromiso organizacional, se obtuvo que para el elemento identidad, el personal se siente identificado con la cultura, objetivos, valores organizacionales, y acepta compartir la razón de ser de la filosofía empresarial y la proyección de la misión y la visión organizacional, manifestándolo en la conducta efectiva en su puesto de trabajo.

Dentro de este marco, también se encuentra el elemento involucramiento, en el cual el personal mostró tener una participación activa en las actividades de la organización, manifestando un aporte para el

logro de los objetivos y eficiencia con el menor número de errores en la realización de las actividades de la institución, logrando ser eficaces en las tareas a desarrollar en el desempeño de su trabajo.

Finalmente, para el elemento del compromiso organizacional, lealtad, el personal manifestó deseos de mantenerse activamente en la organización, sintiéndose orgullosos de permanecer en ésta, por lo que a partir de esta razón, practicar dicha conducta dentro y fuera de ésta se hace indispensable.

Tomando en cuenta los resultados reflejados en el presente artículo, los investigadores sugieren a la Gerencia de Recursos Humanos Académicos, conjuntamente con las autoridades de las universidades privadas objeto de estudio:

Mantener el involucramiento y compromiso del personal docente en las labores ejecutadas, mediante un proceso de socialización, donde se promueva la creatividad e iniciativa de los profesores, a fin de considerar sus aportes en el desempeño exitoso de la universidad en sus pilares fundamentales: académicos, de investigación y de extensión, conduciendo sus ideas a la generación de la satisfacción laboral.

Mantener el enfoque de análisis en las distintas universidades y las diferentes facultades, con el objeto de conocer, estudiar y evaluar constantemente qué está pasando y dónde se pueden atender los requerimientos de satisfacción de necesidades, así como el compromiso organizacional para el éxito del personal de las instituciones privadas.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2007). *El Proyecto de Investigación*. Venezuela: Editorial Episteme. 5° Edición.
- Chiavenato, I. (2008) *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill. 8° Edición
- Davis, K. & Newstron, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* México: Editorial McGraw-Hill interamericana.
- Gibson, J., Ivancevich, M. & Vásquez, J. (2004). *Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Proceso*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., Slocun, J. & Woodman, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10° Edición. Madrid: Editorial Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. 5° Edición
- Hurtado, J. (2007). *Metodología de la Investigación*. Venezuela: Fundación Sypal. Editorial Magisterio
- Méndez, C. (2006) *Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. Colombia: Editorial Limusa. 4° Edición.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. 11° Edición.
- Sierra, R. (1998). *Técnicas de Investigación en las Ciencias Sociales*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Stoner, J., Freeman & Gilberth, Jr. (2004). *Administración*. Editorial: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Tamayo & Tamayo, M (2010). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa. D.F. 7° edición.