Validación de la adaptación de un cuestionario de compromiso institucional

Miriam Sánchez Monroy
Universidad Autónoma de Yucatán. Instituto Tecnológico de Mérida
miriam.sanchez@itmerida.com
Pedro Sánchez Escobedo
Universidad Autónoma de Yucatán
psanchez@uady.mx
Yanko Mezquita Hoyos
Universidad Autónoma de Yucatán
yanko@uady.mx

Eje temático: Compromiso institucional en los docentes de educación superior.

El propósito de este estudio es validar la adaptación del cuestionario de Meyer y Allen (1991), para medir el compromiso institucional del censo de 119 profesores con un promedio de 4.2 años de antigüedad en una Universidad Tecnológica de Yucatán. Se encontró que el nivel de compromiso institucional en los participantes estuvo por arriba de la media teórica y que se logró la validación y confiabilización de la adaptación del instrumento.

Palabras clave: validación, adaptación cuestionario, compromiso institucional, educación superior.

Introducción

Los docentes juegan un papel prioritario en las instituciones de nivel superior ya que depende de su aptitud y actitud, que las instituciones logren sus metas. A esta actitud a la que coloquialmente llamamos "ponerse la camiseta" es a la que algunos estudiosos del área de recursos humanos afirman que es importante para las organizaciones conocer el grado de compromiso de sus empleados, siendo una de sus consecuencias intentar elevarlo (Bohandler citado por Ramos, 2005).

El propósito de este artículo es evaluar las propiedades psicométricas de las adaptaciones del cuestionario de Meyer y Allen, (1991) para medir el compromiso institucional, así como determinar el nivel de compromiso institucional que tienen los docentes de una universidad tecnológica.

En particular para este estudio definiremos compromiso institucional como el que se refiere al involucramiento del maestro con los valores, misión y metas de la escuela; así como a la intensidad de participación e identificación con la misma.

Importancia del compromiso institucional

Arias (2001) señala que ninguna organización podrá ser competitiva si no cuenta con la entrega y compromiso de sus miembros y si estos no muestran una actitud positiva hacia el trabajo. Mientras que, Barraza (2007) afirma que la relación entre trabajo docente y calidad educativa no es simplemente mediada por la formación y actualización, o por la evaluación del desempeño, sino que también la afectan otras variables y dentro de estas se encuentra el compromiso institucional.

El grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis y Newstrom, 2001).

Aunado a lo anterior, el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero

cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 1999).

Otro factor muy importante dentro del compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema (Katz y Kahn, citados por Edel y García, 2007). De estas recompensas se puede estar hablando del reconocimiento.

El modelo adoptado del compromiso organizacional: un constructo multidimensional

Meyer y Allen (1991) lo dividen en tres partes: afectivo o deseo, porque el maestro ha creado lazos emocionales con y en la institución; de continuidad o necesidad, porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo en ella y normativo o deber moral, por haberle dado una oportunidad o recompensa.

Se considera un modelo multidimensional porque todos los empleados tienen las tres clasificaciones de compromiso pero en diferente medida, es decir, un empleado puede estar ligado afectivamente a la organización y conservar, o no, un vínculo porque le conviene seguir y sentir, o no, deber moral de permanecer en ella (Ramos, 2005).

Metodología

Es una investigación cuantitativa, descriptiva enmarcada en el área de medición y evaluación en educación.

Sujetos

La población de este estudio fueron profesores de una Universidad Tecnológica de Yucatán, ubicados en cuatro carreras que se imparten en ella. Se administró el cuestionario a 119 docentes por censo, presentando un rango de edades entre 23 y 54 años, con un promedio de antigüedad de 4.2 años.

Instrumento

Cuestionario de Compromiso Institucional (CCI):

- Adaptado del cuestionario de Meyer y Allen, (1991).
- Número de preguntas 18.
- Mide 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso por necesidad o conveniencia y compromiso moral.
- Escala likert de cinco rangos que va desde: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo

3. Neutro, 4. De acuerdo y 5. Muy de acuerdo

Procedimiento

A través de los directores de carrera se administró de forma individual el cuestionario CCI.

Análisis de datos y discusión de resultados

Con ayuda de una prueba t se encontró que 17 de los 18 reactivos discriminaron entre los puntajes extremos (25% superior y 25% inferior) de la suma total de este cuestionario con un alfa de Cronbach de .86.

Así mismo con ayuda de un análisis factorial Varimax y el coeficiente de correlación se encontraron tres factores y se reportan con su respectivo coeficiente Alfa de Cronbach: compromiso afectivo, (.88); compromiso por conveniencia, (.59); y compromiso moral, (.70).

Una vez clarificados los factores obtenidos, se está en mejor posición para describir los resultados obtenidos con éstos, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 1.
Estadística descriptiva del compromiso institucional y sus componentes

	Compromiso institucional	Factores		
		Afectivo	oral	Conveniencia
Media teórica	3.00	3.00	3.00	3.00
Media empírica	3.61	4,07	2,98	3,21
Desviación estándar	.53	.59	.77	.84

En relación al objetivo de determinar los niveles de compromiso institucional, puede verse que los profesores contestaron por encima de la media teórica, estos resultados permiten esperar de acuerdo a Meyer y Allen (1991) que los profesores de la universidad tengan intención de permanencia en la institución.

En los factores de compromiso afectivo y compromiso por conveniencia también, se observa un nivel por arriba de la media teórica es de notarse que el factor en el cual hay una diferencia mayor entre la media teórica y la empírica a favor del constructo es en: "compromiso afectivo", interpretando respectivamente que los profesores tengan una identificación psicológica fuerte con la misma, en conjunto con el apego material que implica; mientras que en el compromiso moral contestaron ligeramente por debajo de la media teórica, lo que implica que siguen en la escuela por convencimiento y no necesariamente por creer que le deben la oportunidad del trabajo a la institución.

En cuanto a la reducción de dimensiones se ha encontrado congruencia entre los factores identificados en este estudio con lo expuesto en la teoría por Meyer y Allen (1991).

Conclusiones

En la forma y términos en los cuales se efectuó este trabajo se logró la validación y confiabilización de la adaptación del instrumento estudiado, se confirmaron las dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1991) y en general se encontró un nivel de compromiso institucional ligeramente por arriba de la media teórica.

Referencias

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración. No. 200.* Recuperado el 6 de junio de 2009 en: http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf

Barraza, A. (2007) Compromiso organizacional de los docentes:un estudio exploratorio. IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado el 6 de junio de 2009 en: http://www.revistafuentes.org/htm/article.php?id_volumen=6&id_article=85#bibliografia#bibliografia

Davis, K. y Newstrom J. (2001). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.
Edel, R. García, A. Casiano R: (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Recuparado el 5 de junio de 2009 en http://www.eumed.net/libros/2007c/340/indice1.htm
Meyer J. y Allen N. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment.*En Human Resource Management Review, Vol.1*, Nº 1, 61-89.
Ramos Madrigal Abel (2005). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima Recuperado en*:* http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
Robbins, S. (1999). Fundamentos del comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.