

878525

1

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN BASE AL
APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN PERSONAL
DOCENTE A NIVEL SUPERIOR: UN ESTUDIO
COMPARATIVO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A N :

MARÍA BERENICE ARREDONDO JUÁREZ

MARÍA AURORA PINEDA MESTAS

DIRECTOR DE TESIS: LIC. LUCÍA REYES ROMERO

MÉXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

... a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: María Beatrice
Arredondo Suárez
FECHA: 09/06/03
FIRMA: Beatrice Arredondo

Agradecemos a la Universidad La Salle Pachuca y a la Universidad Nuevo Mundo San Mateo, las facilidades otorgadas para la realización de este trabajo.

Agradecemos profundamente a Lucía Reyes nuestra Directora de Tesis por su tiempo, paciencia y dedicación, así como todas las atenciones que ha tenido con nosotras durante todos los años que hemos trabajado juntas.

A Herman Littlewood nuestro sincero agradecimiento por su apoyo y colaboración en este trabajo y durante nuestra carrera universitaria.

A todos nuestros maestros que de alguna u otra forma contribuyeron a nuestra formación profesional; muy especialmente a Lucía y Adriana.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

B

Dedico este trabajo con todo mi amor y como muestra de agradecimiento, respeto y admiración, a mis papás, a quienes les debo todo lo que soy, los quiero mucho.

Bere.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

↻

Gracias, Dios.

Gracias, Manolo por tu apoyo, comprensión y por compartir éste y muchos momentos importantes de mi vida, te amo.

Gracias, hermanos (Jorge, May y Vico) por ser mis amigos y por estar siempre juntos.

Gracias, Aurora por tu paciencia y amistad, sin ti no lo hubiera hecho.

Gracias, Aline y Sandy, por su amistad, ejemplo y motivación.

0

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dedico este trabajo con todo mi amor a mis papás como muestra de mi agradecimiento por todo el apoyo, cariño, comprensión y entusiasmo que me han brindado a lo largo de mi vida,

Ma. Aurora.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

E

Agradezco especialmente a Pepe y a Mariana por su paciencia, apoyo y comprensión durante la realización de este trabajo; pero sobretudo por ser la parte más importante de mi vida, los amo.

F

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Gracias a Dios.

Gracias a Lucrecia y Arturo por ser además de mis hermanos, mis amigos y por compartir tantos momentos inolvidables conmigo, los quiero mucho.

Gracias Bere por tú amistad, solidaridad, y por darme la oportunidad de trabajar contigo, lo disfrute mucho.

Gracias Claudia y Elena por su apoyo durante todo este largo proyecto.

Gracias a todos aquellos que de alguna u otra manera contribuyeron a la realización de este trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

G

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
I. APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL	10
1.1 Antecedentes	10
1.2 Compromiso Organizacional	13
1.2.1 Definiciones	13
1.2.2 Tipos de Compromiso	15
1.2.3 Importancia del Compromiso Organizacional	18
1.3 Apoyo Organizacional Percibido	19
1.4 Factores que influyen en el Compromiso Organizacional del empleado	24
1.5 Investigaciones sobre Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional	28
1.6 Conceptos básicos	32
II. PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO	41
2.1 La Universidad	41
2.1.1 El nacimiento de las Universidades	41
2.1.2 Espíritu Universitario	44
2.1.2.1 La idea de Universidad y espíritu universitario	44
2.1.2.2 Características del espíritu universitario	47

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.2.3	Adquisición y transmisión del espíritu universitario	52
2.1.3	Fines de la Universidad	54
2.1.3.1	Las Misiones de la Universidad	54
2.1.3.2	El destino de la Universidad	57
2.1.4	La Universidad en México	58
2.1.4.1	Antecedentes	58
2.1.4.2	Universidad Autónoma de México	60
2.1.5	Instituciones en estudio	65
2.1.5.1	Universidad Nuevo Mundo	65
2.1.5.2	Universidad La Salle	69
2.2	El Docente	71
2.2.1	El Docente Universitario	71
2.2.1.1	Formación pedagógica de los profesores universitarios en México	74
2.2.2	La docencia como práctica	76
2.2.3	La tensión del docente en su tarea educativa derivada de la coordinación de grupos	79
2.2.4	Los procesos de frustración en la tarea docente	81
2.2.4.1	Los procesos de frustración a través de la historia y la sociología de la profesión	83
2.2.4.2	La dimensión pedagógica de la profesión	88
III.	METODOLOGÍA	92
3.1	Objetivos generales	92
3.2	Objetivos específicos	92
3.3	Variables	93
3.3.1	Definición conceptual	94
3.3.2	Definición operacional	94
3.4	Hipótesis	95

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

3.5 Población de estudio	97
3.5.1 Muestra	97
3.6 Instrumento	97
3.7 Tipo de estudio	99
3.8 Procedimiento	100
3.9 Análisis estadístico	100
IV. RESULTADOS	101
4.1 Discriminación de reactivos relacionados con la variable Apoyo Organizacional	101
4.2 Discriminación de reactivos relacionados con la variable Compromiso Organizacional	105
4.3 Correlación de variables	110
4.4 Correlación de variables por universidad	111
4.5 Análisis de Varianza	112
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	113
VI. ALCANCES, LÍMITES Y SUGERENCIAS	118
VII. CONCLUSIÓN	121
BIBLIOGRAFÍA	123
ANEXO	126

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

La competencia global intensificada, la desregulación y los avances técnicos han activado una serie de cambios por lo que muchas empresas no han sobrevivido. En este ambiente el futuro pertenece a aquellos administradores que pueden manejar mejor el cambio; pero para manejar el cambio deben tener empleados comprometidos que hagan sus funciones como si fueran propietarios de la empresa y las prácticas y políticas de los recursos humanos pueden jugar un papel importante en el fortalecimiento del compromiso del empleado. Dessler (1998) afirma que muchos estudios han mostrado que las personas se comprometen con su trabajo cuando se valora y estimula su participación.

El Compromiso Organizacional expresa la orientación que tiene el individuo hacia la organización al reflejar su fidelidad, identificación o participación en la empresa. Los que están muy comprometidos con ella tienden a permanecer en su puesto y se sienten psicológicamente vinculados a él sea o no satisfactorio para ellos. Por tanto, existe una fuerte relación negativa entre el Compromiso Organizacional y la tasa de rotación de personal. El nivel de compromiso es un excelente indicador de la probabilidad de que el individuo en un futuro renuncie, ya que la reducción del Compromiso Organizacional suele preceder a la renuncia. (Robbins, 1987).

En base a lo anterior, surge la inquietud de estudiar el Compromiso Organizacional en la población docente, debido a que se piensa existe una relación estrecha de éste con la tasa de rotación de personal; también hay que considerar que mediante la creación de un compromiso se puede llegar a vincular las metas del empleado con las de la empresa, haciendo de estas dos sólo una y ayudar así a logro de los objetivos comunes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las prácticas referentes a la Administración de Recursos Humanos para la formación del compromiso desempeñan un papel doble en las organizaciones. Crean un ambiente laboral que asegura que los empleados pueden utilizar sus aptitudes y habilidades hasta el máximo y así satisfacer sus necesidades personales importantes en el trabajo en la organización y al mismo tiempo pueden ayudar a una empresa a ganar el compromiso de sus empleados mediante la creación de una situación en la que sus metas y las de la empresa se vuelvan una. (Dessler 1996).

Por otro lado, las instituciones universitarias juegan un papel central en la sociedad; cuentan entre sus funciones sociales con desarrollar, organizar, analizar y difundir el conocimiento humano y el de realidad social particular; así como la obligación primera de controlar la adquisición de saberes científicos que sirven para conocer el dinamismo de las realidades materiales, pero no pueden dejar marginados los saberes de carácter ético que configuran una personalidad propiamente humana en la que el hombre llegue a ser dueño de sí mismo y capaz de sobrellevar sus relaciones con la realidad. Por lo tanto, el docente universitario se ha visto obligado a asumir nuevas concepciones y diferentes formas de actuar en relación con su tarea educativa.

Adoptar este cuadro de análisis permite superar la cuestión sobre si la enseñanza debe ser considerada como profesión o no y puesto que las investigaciones sobre Compromiso Organizacional se han realizado particularmente en el ámbito ejecutivo e industrial, es importante conocer las características particulares de la docencia como profesión para poder determinar su compromiso con la institución en la que colabora.

Tomando en cuenta esto, podemos decir que si el personal docente cuenta por lo menos con apoyo por parte de la institución se puede crear un compromiso que asegure fidelidad,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

identidad participación; y por lo tanto, la productividad de los mismos, disminuyendo el nivel de rotación.

En esta investigación se pretende aplicar éste modelo en el ámbito universitario, realizando un estudio en la Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo (UNUM) y en la Universidad La Salle campus Pachuca (ULSA) sobre el apoyo con el que cuenta el personal docente a nivel superior por parte de las mismas, teniendo por objeto comparar el Compromiso Organizacional en estas dos instituciones con condiciones laborales, de ubicación y sistemas educativos distintos.

En el presente trabajo se aborda el tema de Compromiso Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido, desde sus antecedentes en donde se explica la importancia que tiene para una empresa motivar a sus empleados; así como las teorías que anteceden al Compromiso Organizacional y al Apoyo Organizacional Percibido como son: la Teoría Social Cognoscitiva (Bandura 1986), la cual se refiere a la confianza que el individuo posee hacia su propia tarea; y la Teoría de la Equidad (Adams 1965), ésta Teoría se relaciona a como los individuos comparan su perspectiva de "dar y recibir" con otros. Posteriormente, se mencionan las definiciones de Compromiso Organizacional de Morrow (1993), Eisenberger y Cols. (1990), entre otras. Los tipos de compromiso que se explican en éste capítulo son: el Compromiso de Afecto, el Compromiso de Continuación y el Compromiso de Normatividad. La importancia del Compromiso Organizacional entre los miembros de una empresa, implica que tales miembros se sientan orgullosos de la misma, personas que desempeñen sus funciones como si ellos fueran los dueños de la compañía, así el empleado comprometido con la empresa buscará los intereses de la organización como si fueran propios, mejorando el desempeño y la administración de la misma. También dentro de este capítulo, se explica el Apoyo Organizacional Percibido, el cual se refiere a las percepciones de los empleados hacia el compromiso de la organización, se basa en creencias globales de los empleados con respecto a la extensión con la que la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

organización evalúa sus contribuciones (Eisenberger, 1986; citado en Lynn McFarlene et. al., 1993) el Apoyo Organizacional Percibido (AOP), se relaciona con el Compromiso Organizacional, ya que éste crea una expectativa en el empleado en cuanto a que la organización recompensará su esfuerzo por reunir las metas de la misma y así, el empleado se identificará con la empresa desarrollando un lazo emocional positivo (Eisenberger et. al., 1986); y, en consecuencia, un compromiso con la organización. Por último, se hace referencia a algunas investigaciones sobre el AOP y el Compromiso Organizacional.

Asimismo, se realiza una descripción del nacimiento de las universidades, haciendo referencia al surgimiento de ésta como el coronamiento natural de un proceso social y cultural de la Europa de la Edad Media. Se hace mención al espíritu universitario el cual se refiere según Ponz Piedrafita (en García Hoz 1996), al núcleo constitutivo de la actividad universitaria y de la vocación al trabajo en una Universidad, es el sello propio que la Universidad imprime en las personas que integran la comunidad universitaria. Se mencionan algunas de las misiones de la Universidad según varios autores, se especifican las condiciones de trabajo en cada una de las universidades de estudio así como una referencia a la tarea del docente y sus procesos de frustración.

La metodología de investigación, refiere que se trata de un estudio no experimental, transversal, descriptivo y comparativo, dónde la muestra de estudio está compuesta por 73 docentes de la Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo y 75 de la Universidad La Salle campus Pachuca a los que se les aplica el instrumento de investigación el cual es una adaptación del S.P.O.S (Survey of Perceived Organizational Support) para la población de estudio y estructurado en una escala tipo Likert. La validación del instrumento se realizó a través del método de Alpha de Cronbach dentro del programa S.P.S.S. (Statistical Package for the Social Sciences), se realiza una correlación de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pearson entre las variables de estudio y un análisis estadístico de la investigación a través del análisis de varianza (ANOVA S.P.S.S.)

En el Capítulo IV se presentan tablas y gráficas que especifican los resultados de la validación del cuestionario, así como de la comparación de las variables Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional para las dos universidades.

En la discusión de resultados, se presentan las similitudes o discrepancias entre los hallazgos de la presente investigación con los diferentes enfoques teóricos. Se demuestra que sí existe relación entre la variable Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, por lo tanto hay una correlación positiva entre las variable, aunque en la ULSA la correlación es más fuerte en comparación con la correlación de la UNUM, también se demuestra que el Apoyo Organizacional Percibido en la UNUM es menor que el de la ULSA, y que el Compromiso Organizacional en la UNUM, es más bajo que el Compromiso Organizacional que presentan los docentes de la ULSA.

Se hace una mención sobre los alcances y límites que tiene este estudio; haciendo referencia también a algunas sugerencias para estudios posteriores.

Por último, se presentan las conclusiones donde se habla de la importancia del Apoyo Organizacional Percibido para que el docente pueda tener un mejor desempeño en sus actividades, establecer un compromiso con la institución y con su labor docente. También, se menciona que existe una relación entre el Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional ya que al aumentar uno el otro también se incrementa y las condiciones de trabajo son una parte importante para que se perciba el Apoyo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Organizacional; aún cuando no es definitivo, ya que existen muchos otros factores que participan particularmente en el compromiso del personal docente.

El valor de esta tesis radica en principio en dar a conocer la importancia del Apoyo Organizacional Percibido en el empleado, por lo tanto en este trabajo se tratan algunos aspectos que son importantes sobre el tema en cuestión y la intención es contribuir al mejoramiento de las actividades del docente en su trabajo y poder elevar la calidad de las clases en las dos universidades y por consiguiente mejorar el nivel de educación en los futuros profesionistas mexicanos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO

1.1 Antecedentes

En el mundo de las empresas una de las principales claves para lograr el éxito es saber motivar a las personas, este reto se inicia desde el momento de la contratación. Al realizar un examen a fondo de los funcionarios exitosos, debemos admitir que su éxito se debe principalmente a su capacidad de motivar a las personas y de obtener resultados por medio de la gente (McQuaig, J. 1983). Las mismas técnicas y los mismos principios de delegar, encabezar y motivar a otros se aplican en todos los aspectos de una empresa de negocios, en todos los departamentos, ya sean grandes o pequeños.

McQuaig, J. (1983) afirma que a la gente no le gusta que se le obligue o que la dominen otras personas. Desde los primeros esfuerzos que hacemos por nuestra cuenta, tenemos algún jefe o supervisor que trata de restringirnos y esto lo podemos tolerar bajo determinadas circunstancias.

Los supervisores más fuertes son aquellos hombres que en realidad no supervisan a la gente sino que la dirigen, tratan de vender a los hombres en el trabajo y proporcionan condiciones que harán que estos hombres deseen laborar; buscan la manera de hacer

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que las gentes deseen hacer un buen trabajo, es muy importante hacer sentir a la gente que no trabajan para el jefe o supervisor, sino más bien para ellos y la clave esta en hacer que ellos deseen alcanzar algo, hacer que se comprometan con su trabajo y con las metas de la empresa.

Algunas teorías de motivación sirvieron de antecedentes para crear el interés en el estudio del Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, éstas son:

O'Neill y Mone (1998), quienes manejan dos perspectivas teóricas: La Teoría Social Cognoscitiva (Bandura, 1986) y la Teoría de la Equidad (Adams, 1965). Estas ofrecen puntos útiles para la integración de una mejor comprensión de las actitudes relacionadas con el trabajo y sus resultados.

Estas teorías proponen que las relaciones entre la *auto-eficacia* y la satisfacción del trabajo, el compromiso de la organización y la intención para sobresalir, son moderados por la equidad de la personalidad.

La auto-eficacia es un componente central de la Teoría Social Cognoscitiva y se refiere a la confianza que el individuo posee hacia su propia tarea. (Bandura 1997 en o'Neill, 1998).

La satisfacción en el trabajo, el compromiso de la organización, la intención por sobresalir, no son formados en un vacío dentro del individuo, algo de esto se desarrolla mediante experiencias en el trabajo y comparaciones con otros en el lugar de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para una mejor comprensión de estas perspectivas sociales O'Neill y sus colaboradores hacen un análisis de cómo y por qué los individuos frente a situaciones sociales de cambio semejantes reaccionan de diferente manera.

La *Teoría de la Equidad* arraigada en la comparación social, está basada en como los individuos comparan su perspectiva de "dar y recibir" con otros. Aunque la Teoría de la Equidad fue considerada como entre las primeras teorías de motivación (Ewick, 1966; citado en O'Neill et. al. 1998), varias revisiones posteriores notaron su incapacidad para diferenciar quién reaccionaría de la manera prescrita. Sin embargo, recientemente la Teoría de la Equidad ha resurgido como una base teórica fundamental en la investigación de la justicia y recompensas de la organización (Greenberg, 1990; citado en O'Neill et. al. 1998).

Una de las razones por las que la Teoría de la Equidad ha recibido la atención creciente es a causa del desarrollo de la sensibilidad de la equidad, la cual ha aumentado la utilidad de la predicción del comportamiento en dicha teoría (King y Miles, 1994; Miles y Day, 1993; citado en O'Neill et. al. 1998).

Relacionado con esta teoría, O'Neill y Mone (1998), analizaron la Teoría Social Cognoscitiva de Bandura (1986), la cual trata, entre otras cosas, las percepciones de los individuos, de cuán capaces creen que son para realizar varias actividades y los esfuerzos promulgados y persistidos por tales creencias. La auto-eficacia es un componente crítico de la Teoría Social Cognoscitiva, por que es una influencia primaria entre el pensamiento el motivo y la acción.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Teoría Social Cognoscitiva sugiere, que en un conjunto auto-eficaz de individuos, las metas altas que se realizan en niveles superiores, reciben el reconocimiento y recompensas proporcionadas, en cambio los individuos que se proponen metas más bajas en niveles inferiores de desempeño, reciben generalmente menores recompensas y han limitado el desarrollo de oportunidades que sus contrapartes más altas realizan.

La relación que se presenta entre estas dos teorías va en función de que el individuo conozca sus capacidades en cuanto a lo que puede dar a la organización y en base a eso conocer que es lo que va a recibir por parte de ésta.

1.2 Compromiso Organizacional

1.2.1 Definiciones

La palabra Compromiso se usa para denotar " el sentido de ser atado emocional o intelectualmente a algún curso de la acción" (American Heritage Dictionary, 1979). El cual puede incluir una relación de una persona con otra, con un grupo o una organización.

"El Compromiso Organizacional es la forma de compromiso en el trabajo más intensamente estudiada" (Morrow 1993 p. 159; citado en Rodríguez Valdés, 1996)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"El concepto de Compromiso en la Organización ha atraído un interés considerable como alternativa para entender la intensidad y estabilidad de la dedicación del empleado para trabajar en la organización" (Eisenberger, Fasolo, LaMastro, 1990).

O'Relly y Chatman, 1986; (citado en Rodríguez Valdés, 1996) definen al Compromiso Organizacional como:

"El nexo psicológico de un individuo con la empresa, mismo que incluye involucramiento en el trabajo, lealtad y creencia en los valores de la empresa. También afirman que existen tres procesos o etapas en el Compromiso Organizacional: cumplimiento, identificación e internalización".

En la etapa de cumplimiento el individuo acepta la influencia de otros, principalmente para conseguir algo de ellos, como el pago. En la segunda etapa la identificación, el individuo acepta la influencia de otros con el fin de mantener relaciones satisfactorias y autodefinidas: en este momento los empleados se sienten orgullosos de formar parte de la empresa. En la última etapa la internalización, el individuo encuentra que los valores de la empresa son congruentes y aceptados por los valores personales.

Porter et al. (1974) definen al Compromiso Organizacional como la fuerza de la identificación e involucramiento del individuo con una empresa en particular; afirman que el Compromiso Organizacional está caracterizado por tres factores a) fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la empresa; b) deseo de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la empresa; c) un deseo definitivo de seguir formando parte de la empresa. Esta forma de conceptualizar al Compromiso Organizacional, es similar a la presentada por (O'Relly y Chatman 1986; citado en Rodríguez Valdés, 1996).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Robbins (1987), afirma que el Compromiso Organizacional " expresa la orientación del individuo a la organización al reflejar su fidelidad, identificación o participación en la empresa. Los que están muy comprometidos con ella tienden a permanecer en su puesto y se sienten psicológicamente vinculados a él, sea o no satisfactorio para ello". Por tanto, existe una fuerte relación negativa entre el Compromiso Organizacional y la tasa de rotación de personal. El nivel de compromiso es un excelente indicador de la probabilidad de que en el futuro el empleado renuncie, ya que la reducción del Compromiso Organizacional suele preceder a la renuncia.

A diferencia de Robbins, Davis & Newstrom (1999), consideran el Compromiso Organizacional o lealtad de los empleados, como "el grado en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella". La disposición de los empleados a permanecer en la empresa en un futuro, refleja su acuerdo con la misión y metas de la empresa, su disposición a empeñar su esfuerzo a favor del cumplimiento de estas y sus intenciones de seguir trabajando ahí.

1.2.2 Tipos de Compromiso

Irving, Coleman y Cooper (1997), al revisar los diferentes tipos de motivación, tomaron en consideración varios autores, uno de ellos fue T. Beker (1992), el cual sugirió que hay dos formas diferentes de Compromiso: Los individuos pueden sentirse comprometidos a la organización, a la alta gerencia, a los supervisores, o al grupo de trabajo.

Asimismo, estudiaron la clasificación de Meyer y Allen (1991) acerca de tres formas diferentes de Compromiso en la Organización.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La importancia del Modelo de Tres Componentes de Compromiso, se refleja en el hecho de que aunque existan tres formas de aumento de compromiso, la probabilidad de que los individuos permanezcan con la organización se ve afectada por antecedentes y consecuencias diferentes asociados a cada forma de compromiso.

- 1) El Compromiso de Afecto, que se refiere a una fijación psicológica a la Organización (los individuos permanecen en la organización por que ellos quieren), las experiencias tempranas en la ocupación juegan un papel importante en el desarrollo de este tipo de compromiso.

- 2) El Compromiso de Continuación el cual se relaciona con costos asociados a la partida de la organización (los individuos permanecen en la organización por que ellos necesitan), este tipo de compromiso a menudo se desarrolla como resultado de costos asociados con la partida que resulta de inversiones en la organización, así como también la falta percibida de oportunidades de empleo (Beker 1960, en Irving et. al. 1997).

- 3) El Compromiso de Normatividad que se refiere a la obligación percibida para permanecer en la organización (permanecen en la organización por que sienten que ellos deben). Se puede desarrollar como resultado de inversiones en la organización hechas por el individuo (Wiener, 1982 en Irving et. al. 1997).

Morrow & Wirth 1989; Vanderberg & Scarpello 1994; citados en Irving et. al. 1997, relacionaron los antecedentes y consecuencias de cada forma de compromiso con el Compromiso Profesional, el cual se ha referido a "la creencia de una persona y la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aceptación de los valores de su ocupación o a la línea escogida de trabajo, así como, un consentimiento para mantener la asociación de esa ocupación”

Meyer et. al., 1993; citado en Irving, Coleman y Cooper, 1997, prefirió el término Compromiso Ocupacional sobre Compromiso Profesional por que creyeron que los profesionistas podrían demostrar también el compromiso a la ocupación escogida. La naturaleza del compromiso a una ocupación quizás explique las diferencias en conductas profesionales y ocupacionales. Por ejemplo: cuando los individuos experimentan una cantidad considerable de instrucción para adquirir un conjunto de habilidades, quizás se sientan más atados a la ocupación que cuando esa ocupación requiere menos instrucción o educación.

Así mismo, Meyer y Allen, 1984; citados en Irving et. al. 1997, al afirmar que la edad se ha asociado con formas diferentes de compromiso. Estos autores sugirieron que quizá la edad tenga correlación positiva con el Compromiso de Afecto por que sirve como un poder de antigüedad que se asocia con oportunidades para ocupar una mejor posición en la organización (o en la ocupación).

Las relaciones entre la edad y varias formas de Compromiso podrían ser causadas por el nivel de educación. Los niveles más altos de educación proporcionan oportunidades para obtener mejores trabajos, mientras que esas inversiones en la educación quizás hagan menos probable que los individuos renuncien a esas inversiones cambiando de ocupación, por que estos individuos con niveles más altos de educación es más probable que trabajen en ocupaciones de su elección.

Por otro lado, se ha encontrado que no existen relaciones sólidas entre el género y el Compromiso Organizacional (Aven, Parker & McEvoy, 1993; Mathieu & Zajac, 1990; citados en Irving et. al. 1997).

1.2.3 Importancia del Compromiso Organizacional

¿Por qué una empresa debe fomentar el Compromiso Organizacional entre sus empleados? La respuesta a esta pregunta conlleva analizar la importancia del Compromiso Organizacional.

En el cambiante mundo de los negocios, las empresas exitosas son aquellas que pueden manejar el cambio, para ello se necesitan empleados comprometidos con la organización; es decir, personas que desempeñen sus funciones como si ellos fueran los dueños de la compañía. El empleado comprometido con la organización buscará los intereses de la organización como si fueran propios, mejorando el desempeño y la administración de la misma. (Buchanan, 1977; citado en Rodríguez Valdés, 1996).

La existencia del Compromiso Organizacional entre los miembros de una empresa, implica que tales miembros se sientan orgullosos de la empresa, flexibilidad en los procedimientos y tareas, compartir visiones, trabajar siguiendo una misma dirección y preocupación por el bienestar de la empresa, hechos que tienen como resultado un mejor desempeño de la misma.

Eisenberger et. al. (1990), consideran que el concepto de Compromiso en la Organización ha atraído un interés considerable como alternativa para entender la intensidad y estabilidad de la dedicación del empleado para trabajar en la organización.

La alusión frecuente al compromiso como el esfuerzo y la lealtad para obtener beneficios materiales y recompensas sociales, sugieren un posible mérito de tratar el afecto y el involucramiento dentro del contexto de un enfoque social como un "proceso orientado de cambio".

El compromiso puede ser también importante para explicar las conductas que no son recompensadas formalmente ni sancionadas por la organización, como son las conductas fuera del rol de trabajo y como estas conductas pueden contribuir o disminuir la eficacia de la organización (Lynn McFarlane et. al., 1993).

Estas conductas fuera del rol de trabajo se refieren a las que intervienen alrededor de un trabajo no requerido o que se deba de hacer, ni como parte de una descripción de puesto.

1.3 Apoyo Organizacional Percibido

El Apoyo Organizacional Percibido (AOP) se refiere a las percepciones de los empleados hacia el compromiso de la organización, que se basa en creencias globales de los empleados con respecto a la extensión con la que la organización evalúa sus

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contribuciones y tiene interés en su bienestar. (Eisenberger, 1986; citado en Lynn McFarlene et. al. , 1993).

Eisenberger y sus colegas discutieron que los empleados que perciben un nivel alto de apoyo por parte de la organización, están más cerca de sentir una obligación de "devolver" a la organización un *Compromiso de Afecto*. Asimismo, estos sentimientos de obligación sirven para aumentar las conductas que sostienen las metas de la organización.

Eisenberger et. al. (1986), al profundizar en el estudio del AOP hace una revisión referente a Levinson (1965), el cual menciona que existen diferentes acciones por parte de la organización, que los empleados tienden a considerar importantes como Apoyo Organizacional Percibido. Estos son:

- a) La organización tiene una personificación legal, moral y financiera por las acciones de sus agentes.
- b) Los precedentes de la organización, las tradiciones, las reglas y normas, proporcionan la continuidad y prescriben el papel de las conductas.
- c) La organización por sus acciones, puede ejercer el poder sobre sus empleados individualmente.

Otras recompensas como la paga, el grado de enriquecimiento del trabajo y la influencia sobre normas de la organización, concretarían el Apoyo Organizacional Percibido dando como resultado evaluaciones positivas del empleado hacia la organización. (Brinberg & Castell, 1982; citado en Eisenberger et. al. 1986).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Apoyo Organizacional Percibido está influido por varios aspectos sobre como es el trato de la empresa hacia el empleado e influye en la interpretación del empleado acerca de los motivos fundamentales de ese trato. Esto implica que el grado de apoyo que el empleado esperaría por parte de la organización va de acuerdo con una amplia variedad de situaciones, éstos incluyen la probable reacción de la organización a las futuras enfermedades del empleado, a los errores, al desempeño superior y el deseo de la organización para pagar un salario justo y hacer el trabajo del empleado significativo e interesante.

Debido a esto, el Apoyo Organizacional Percibido, crea una expectativa en el empleado en cuanto a que la organización recompensará su esfuerzo por reunir las metas de la misma, satisfaciendo también necesidades de elogio y aprobación y así, el empleado se identificaría con la empresa desarrollando un lazo emocional positivo (Eisenberger et. al. , 1986).

Del mismo modo y positivamente asociado al AOP, son las experiencias del desarrollo de la instrucción, las promociones (Wayne et. al. 1997; citado en Eisenberger et. al. 1997) y la justicia en decisiones de evaluación de desempeño.

Eisenberger et. al. (1997), analizó y describió basándose en algunos autores, la Teoría Social de Cambio, la cual se desarrolló para explicar la iniciación y conservación de las relaciones interpersonales, y proporciona una base conceptual para entender las relaciones entre el individuo y la organización.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El enfoque central de la Teoría social de Cambio es la *norma de reciprocidad* que obliga a la gente a responder positivamente al trato favorable recibido de otros (Blau, 1964; Goulder, 1960; en Eisenberger et. al. 1997).

Referente a este concepto (Rosseau 1989, 1990; citado en Eisenberger, 1997), encontró que muchos empleados creyeron que ellos y sus organizaciones de trabajo tuvieron obligaciones recíprocas que excedían responsabilidades formales por ambos. Rosseau caracterizó este contrato psicológico como una comprensión implícita por parte de los empleados hacia la empresa, al considerar uno al otro necesidades y deseos y cuando tomar medidas que pudieran afectar al otro. Por lo contrario, el fracaso de la empresa para cumplir los términos del contrato psicológico reducirían la inclinación de los empleados para trabajar más allá de sus responsabilidades explícitas de trabajo.

Eisenberger et. al. (1986) sugirieron que los empleados se formaban una percepción general con respecto al grado en que la organización evalúa sus contribuciones y tiene interés en su bienestar.

Los teóricos de Cambio Social han discutido que la aceptación de recursos de otras personas se evalúa más alto si el "donante" pensó ser discreto antes que provocado por circunstancias más allá de su control. Tal ayuda voluntaria sería una indicación de que el "donante" respeta al que recibe la ayuda (Eisenberger, 1997).

Por consiguiente, el que recibe los beneficios, los aprecia más si el donante realizó la ayuda de manera voluntaria, (Guoranson & Berkowitz 1966; Gross & Latane, 1974; Keisler, 1966; Nemeth, 1970; citados en Eisenberger, 1997).

La perspectiva del empleado con respecto a cuales condiciones de trabajo son resultado de acciones de la organización, varía sistemáticamente a través de organizaciones. La empresa tiene la libertad para disminuir la paga, la instrucción, las promociones, el horario de trabajo, la variedad en la tarea y pueden ser influidos por una variedad de factores, como el bienestar financiero de la organización, las eficiencias requeridas por la competencia, la salud del gobierno, la oferta y la demanda, etc.

La satisfacción completa del empleado será influida por las condiciones de trabajo favorables independientemente de que esas condiciones resultaran por la libertad de elección de la empresa o por circunstancias exteriores (Eisenberger, 1997).

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, O'Neill y Mone (1998), analizaron la definición hecha por Loke (1976), la cual propone a la satisfacción en el trabajo como algo placentero o un resultado emocional positivo resultado de la evaluación de un trabajo o la experimentación de dicho trabajo.

Aunque el Compromiso Organizacional se pueda considerar como multidimensional (Meyer y Allen, 1997; citados en O'Neill y Mone, 1998), la dimensión que O'Neill y Mone (1998) consideran pertinente es la fijación psicológica a la organización. Este tipo de compromiso se ha descrito anteriormente como Compromiso de Afecto diferenciándose del Compromiso de Continuación y el Compromiso Normativo.

Los individuos con más alta auto-eficacia, generalmente están más comprometidos con la organización, ya que tienen más confianza para conseguir los retos y es probable que reciban por parte de la organización desafíos más importantes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.4 Factores que influyen en el Compromiso Organizacional del empleado

El proceso de fomentar el compromiso del empleado se inicia averiguando lo que realmente sienten los gerentes de alto nivel por las personas (Dessler, 1996).

Para crear el Compromiso Organizacional en el empleado, Dessler (1996) propone que es necesario que las empresas realicen ciertas prácticas como:

- a) *Establecer valores, las personas son primero.* Hay que estar dispuesto a comprometerse con la idea de que los empleados son los valores más importantes, y que en ellos se puede confiar, tratar con respeto, involucrarlos en la toma de decisiones en el puesto y estimular para crecer y alcanzar su potencial total.

- b) *Trato justo garantizado.* Establecer un procedimiento de quejas que garantice el trato justo de todos los empleados. Fomentar la comunicación hacia arriba y hacia abajo, instituir diversos canales formales y de fácil acceso para que los empleados puedan expresar sus intereses y demandas y recibir respuestas a los asuntos que les inquietan, así mismo, utilizar encuestas de opinión periódicas y aprovechar todas las oportunidades para decirle a los empleados "lo que pasa" en la organización.

- c) *Contratación basada en el valor.* El momento para iniciar el compromiso del empleado es antes, no después de que es contratado. Las empresas que tienen alto compromiso deben ser muy cuidadosas con quienes contratan. Empiezan por establecer los propios valores y la ideología de manera que sus elementos puedan ser parte del proceso de

selección. Posteriormente, realizan un proceso exhaustivo de selección. Reclutan activamente para que aquellos que son contratados vean que muchos fueron rechazados y que ellos, por tanto se consideren parte de una elite. Posterior a eso se ofrece una introducción sencilla y realista de lo que será trabajar en esa empresa. Robbins (1987), plantea que todo candidato adquiere durante el proceso de selección, un conjunto de expectativas de la organización y sobre el puesto que desea que le ofrezcan. Las expectativas se pueden exagerar si ha recibido una información uniformemente positiva y estas percepciones incorrectas dan origen a renunciaciones prematuras y en cambio, las presentaciones iniciales y realistas del trabajo favorecen tasas más bajas de rotación de personal.

- d) *Seguridad en el empleo.* Las prácticas que facilitan la seguridad en el empleo incluyen un plan de compensación que coloque en riesgo una buena parte del salario del empleado, el uso de un número considerable de empleados temporales y de medio tiempo y empleados con capacitación cruzada para ocupar diferentes puestos.

- e) *El paquete de recompensas:* Un plan de remuneración que estimule a los empleados a pensar en ellos mismos como socios. Esto significa que los empleados deben contar con un reparto de utilidades saludable y uno correspondiente durante tiempos malos, asimismo instituir planes de adquisición de acciones que estimulan a los empleados para contar con una inversión importante en la empresa. Es preferible un informe personal de las horas trabajadas en lugar de dispositivos para registrar el tiempo.

- f) *Facilitar la realización de los empleados.* Pocas necesidades son tan fuertes como la de realizar nuestros sueños de convertirnos en todo lo que somos capaces de ser. Por tanto, las empresas con un alto compromiso estimulan las prácticas de realización, prácticas que tienden a que los empleados cuenten con todas las oportunidades para

realizarse, para utilizar sus habilidades y talento en el trabajo y convertirse en todo lo que pueden ser. Para hacerlo se pueden realzar los puestos de los nuevos empleados con desafíos, enriquecerlos y habilitarlos e instituir amplios programas de carrera y promoción desde dentro.

Estas prácticas según Dessler (1998), desempeñan un papel doble en la organizaciones. Crean un ambiente laboral que asegura que los empleados pueden utilizar sus aptitudes y habilidades hasta el máximo y satisfacer sus necesidades personales, aspecto importante en el trabajo de la organización. Al mismo tiempo pueden ayudar a la empresa a ganar el compromiso de sus empleados mediante la creación de una situación en la que sus metas y las de la empresa se vuelven una.

En consecuencia, se espera que los empleados realicen su trabajo no solo por que tienen que hacerlo si no por que quieren desempeñar su trabajo como si fueran propietarios de la empresa y así en una época que se exigen niveles de flexibilidad, creatividad, calidad e iniciativa, "los empleados comprometidos son el mejor margen de competitividad de la empresa".

Los empleados tienden a estar comprometidos con la empresa cuando se les permite "realizarse en el trabajo" (Dessler 1998). En otras palabras, desarrollar y emplear sus capacidades y talento hasta un grado máximo. De esta manera, dar facultades a sus equipos de trabajo y enriquecer sus puestos ayuda a las empresas a obtener el compromiso de sus empleados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En teoría, el enriquecimiento del puesto y el "empowerment" del trabajador, siempre deben de ir de la mano. El enriquecimiento implica presentar retos a los trabajadores mediante el cambio del contenido de sus puestos, permitirles ordenar e inspeccionar sus propios productos, programar sus horarios y así sucesivamente. "Empowerment" significa autorizar y habilitar a los trabajadores para que realmente puedan realizar su trabajo.

De este modo el enriquecimiento debe ofrecer a los empleados puestos más desafiantes y, al mismo tiempo, al habilitarlos se les debe ofrecer las capacidades, autoridad y discreción necesarias para realizarlos.

"Enriquecer y habilitar" en el trabajo por tanto, significa tres cosas:

1. Enriquecer el trabajo de los empleados cambiando el contenido de los puestos, lo que permite crear su propio trabajo, controlar los desperdicios y obtener sus propios suministros.
2. Ofrecerles capacitación, herramientas y apoyo necesarios para que realicen sus nuevas actividades.
3. Insistir en que todos los gerentes continúen facilitando el que los trabajadores utilicen su nueva y más amplia autoridad para realizar sus labores.

Robbins (1987), también habla del enriquecimiento en el trabajo. Considera que éste designa la expansión vertical de los puestos. Aumenta el grado de control que el trabajador ejerce sobre la planeación, ejecución y evaluación en el trabajo. Un trabajo enriquecido organiza las tareas de modo que los empleados efectúen una actividad

completa, aumenta su libertad e independencia, acrecienta su responsabilidad y les suministra retroalimentación para que pueda evaluar y corregir su desempeño.

1.5 Investigaciones sobre Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional

Eisenberger, Huntington, Hutchison, Sowa (1986), realizaron dos estudios referentes al Apoyo Organizacional Percibido.

El primero de ellos se tituló: "Globalización del Apoyo Organizacional Percibido". Esto se refiere a que el Apoyo Organizacional Percibido podría ser afectado por diversos aspectos del trato a los empleados y las influencias concernientes a las inferencias acerca de las razones de ese trato. Para probar la globalidad de las creencias de los empleados acerca del apoyo de la organización construyeron 36 temas representando posibles evaluaciones y juicios del empleado hacia la organización y las acciones que la organización tal vez tome en diversas situaciones para beneficiar o afectar a los empleados.

La evidencia de que el empleado se forma creencias globales con respecto al compromiso por la organización, sería indicado por la percepción del empleado al evaluar las promesas de la organización, así como las expectativas que se tiene de que la organización tratará al empleado benéficamente o perjudicialmente dependiendo la situación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Mediante un análisis de los resultados, se encontró que los empleados ciertamente, desarrollan creencias globales con respecto al grado en que la organización avalúa sus contribuciones y muestra interés en su bienestar.

Estos mismos autores Eisenberger et. al. (1986), realizaron otro estudio llamado: "Los efectos del Apoyo Organizacional Percibido y el cambio de la ideología en el ausentismo".

El análisis social de cambio, asume que el Apoyo Organizacional Percibido aumentaría una expectativa en el empleado de que al realizar un esfuerzo más grande para conseguir las metas de la organización, éstas serán recompensadas. Además, el Apoyo Organizacional Percibido satisfizo también necesidades de elogio y aprobación, el empleado puede incorporar la posición del papel de la "identidad del ser", y así el empleado desarrollará una lazo de afecto a la organización. La idea de que estos factores aumenten el esfuerzo al trabajo, dependerá de la ideología de cambio del empleado, la negociación del esfuerzo de trabajo en materia y los beneficios simbólicos.

Para probar la predicción de que los efectos del Apoyo Organizacional Percibido en el ausentismo dependen de una ideología de cambio del empleado, Eisenberger y sus colaboradores desarrollaron un cuestionario de ideología, el cual contenía cinco reactivos en una escala tipo Likert. Dicho cuestionario mide la fuerza de la creencia que posee el empleado acerca de que el esfuerzo en el trabajo depende en gran medida del trato de la Organización. El cuestionario de ideología de cambio fue administrado a 97 maestros de una preparatoria privada. Los números de días ausentes y períodos de ausencias fueron obtenidos por cada maestro.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estos resultados sostienen que el Apoyo Organizacional Percibido aumenta los esfuerzos del empleado para conseguir las metas de la organización y esta relación depende del fundamento en la ideología de intercambio del empleado.

Las contribuciones del presente estudio son determinar sí:

1. Los empleados desarrollan creencias globales con respecto a como la organización evalúa sus contribuciones y tiene interés en su bienestar. Las creencias del empleado acerca de un trato favorable o desfavorable, depende del apoyo de la organización, éste puede deberse a dos factores: a) La gente tiende a atribuir a los comportamientos de las demás personas, causas internas, más que limitaciones externas, especialmente cuando hace inferencias con respecto al comportamiento de individuos poderosos; y b) los empleados personifican a la organización las acciones que consideran por agentes de la organización, como acciones de la organización misma.
2. El Apoyo Organizacional reduce el ausentismo. Quizá los empleados fuertemente comprometidos concentran sus esfuerzos en clases implícitas o explícitas de desempeño que favorezcan a la organización.
3. La relación entre el Apoyo Percibido y el ausentismo es más fuerte en los empleados con una ideología fuerte de cambio. Los empleados con una moderada ideología de cambio tienen grandes diferencias en el ausentismo como una función del apoyo percibido. Por el contrario, los empleados que creen inapropiado el trato por parte de la organización y por consiguiente su participación a la empresa, muestran una pequeña relación entre el apoyo y el ausentismo percibidos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En conclusión, los hallazgos indican el valor de considerar el compromiso a la organización como una consecuencia de procesos sociales de cambio. Los empleados tuvieron creencias globales acerca del Compromiso a la Organización y tal Apoyo Organizacional Percibido afectó fuertemente el ausentismo de los empleados en comparación con los individuos con ideologías más fuertes de cambio.

Un tercer estudio tuvo lugar gracias a Eisenberger, Fasolo y Davis-LaMastro (1990), llamado: "Apoyo Percibido e Innovación del Empleado, Fijación de Afecto y Desempeño – Expectativas de Recompensa".

Debido a que el apoyo percibido debe reforzar las fijaciones a la organización, los empleados con apoyo percibido alto serían predichos para expresar los sentimientos más fuertes a la afiliación y a la lealtad. El Apoyo Organizacional Percibido se debe asociar también con expectativas de que el desempeño alto produciría las recompensas materiales, tal como paga y promoción, así como también sociales, inclusive la aprobación y el reconocimiento. Se examinó la relación del Apoyo Percibido con el desempeño expresado de la fijación de afecto y las expectativas de recompensa.

Estos investigadores examinaron la relación del apoyo percibido con la fijación de afecto expresado y el desempeño con las expectativas de recompensa.

El estudio se aplicó a 422 empleados que trabajan por hora y 109 empleados directivos en una planta de acero. Los investigadores aplicaron el cuestionario durante horas regulares de trabajo, dando instrucción sobre la confidencialidad del cuestionario y que solo los grupos de datos serían informados a la organización.

Los resultados que se encontraron en el presente estudio, están basados en que el apoyo percibido fue relacionado positivamente a la innovación medido por un constructo de propuestas anónimas del empleado para ayudar a la organización. Los empleados con un alto apoyo percibido expresaron más grandes fijaciones de afecto a la organización, así como más grandes expectativas de recompensas. El factor de análisis sugiere que los empleados distinguieron dos tipos diferentes de expectativas de recompensa. Una expectativa relacionada con el pago y la promoción y la otra con la influencia de la aprobación y el reconocimiento.

Los hallazgos de esta investigación están basados en la percepción general que tienen los empleados al ser evaluados acerca del su interés por la organización, el cual está positivamente relacionado a: (1) responsabilidades convencionales de trabajo; (2) las expresiones de afecto a la organización en la ausencia de la recompensa o el reconocimiento personal.

Se encontró que el apoyo percibido está relacionado positivamente a medidas de actitudes y comportamiento en la fijación de afecto.

1.6 Conceptos básicos

Algunas investigaciones han estudiado los efectos del Apoyo Organizacional Percibido y las conductas que el empleado manifiesta en la organización, mediante encuestas evaluaron las creencias que los empleados tienen hacia como la organización evalúa sus contribuciones, la relación que tiene con el ausentismo de los empleados y con las

expectativas de recompensa. Encontrando en las anteriores resultados positivos con respecto a tales comparaciones.

La satisfacción en el trabajo, el ausentismo y la rotación de personal, son conceptos que están fuertemente relacionados a los resultados que el Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional tienen en los empleados.

La satisfacción en el trabajo según Eisenberger et. al. (1997), estará influida por las condiciones favorables de trabajo independientemente si vienen del empleador o de circunstancias exteriores. Robbins (1987) plantea que la satisfacción va en función de la cantidad de premios que reciben los empleados y los que juzgan recibir.

El ausentismo funciona como variable dependiente de la satisfacción en el trabajo ya que un empleado insatisfecho tiende a faltar más a su trabajo. Davis y sus colaboradores (1999) proponen que algunas ausencias pueden ser producto de motivos médicos legítimos, por lo que quizá un empleado satisfecho pueda incurrir en ausencias válidas, no obstante, los empleados insatisfechos no necesariamente planean ausentarse aunque les resulta más fácil responder a las oportunidades de hacerlo.

La rotación es el índice de abandono de una organización por los empleados (Davis y Newstrom, 1999). Esta también se encuentra relacionada con la satisfacción laboral, ya que es poco probable que los empleados más satisfechos atraviesen por un proceso que los lleve a pensar en dejar a la organización y buscar un nuevo empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estos conceptos se definen como:

a) Satisfacción en el trabajo:

Robbins (1987), la define como "la actitud general hacia el trabajo; la diferencia entre la cantidad de premios que reciben los empleados y la que juzgan que debían recibir.

Eisenberger et. al. (1997), propone que la satisfacción completa del trabajo será influida por las condiciones de trabajo favorables, independientemente si esas condiciones resultan con la libertad de elección del empleador o por circunstancias exteriores.

Locke (1976; citado en O'Neill et. al. 1998), describió a la satisfacción en el trabajo como algo placentero o un resultado emocional positivo del estado de la evaluación o experimentación de un trabajo.

Davis y Newstrom (1999), consideran a la satisfacción laboral como el conjunto de sensaciones favorables o desfavorables que les suscita a un empleado de trabajo.

b) Ausentismo:

Cabe suponer que el empleado insatisfecho tienda a faltar más a su trabajo, también otros factores repercuten en esta relación Robbins (1987). Estos pueden ser por ejemplo,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

algunas organizaciones que proporcionan prestaciones liberales de pago por enfermedad están alentando el ausentismo de los empleados, incluso en aquellos que están muy contentos con su trabajo.

Davis y Newstrom (1999), definen al ausentismo como una falta a la que incurren los empleados al no presentarse a trabajar cuando deberían de hacerlo. Al igual que Robbins, Davis y sus colaboradores proponen que los empleados con baja satisfacción laboral tienden a ausentarse más a menudo y que esta relación no siempre es directa debido a dos razones importantes: en primer lugar, algunas ausencias son producto de motivos médicos legítimos; por lo tanto, un empleado satisfecho puede incurrir en ausencias válidas. En segundo lugar, los empleados insatisfechos no necesariamente planean ausentarse, aunque todo indica que les resulta más fácil responder a las oportunidades de hacerlo. Estas ausencias voluntarias suelen ocurrir con alta frecuencia entre cierto grupo de empleados y, por lo general, en lunes o viernes. Aunque el ausentismo involuntario puede predecirse en ocasiones y a menudo reducirse mediante la aplicación de exámenes médicos y revisiones de expedientes laborales más completos previos a la contratación, se precisa de enfoques diferentes para las ausencias causadas por actitudes negativas.

c) Rotación:

Davis y Newstrom (1999), definen a la rotación como el índice de abandono de una organización por los empleados. Una alta satisfacción laboral se asocia con una baja rotación de los empleados, la cual es la proporción de los empleados que abandonan una organización durante un período dado. Es poco probable que los empleados más satisfechos dejen la organización para buscar un nuevo empleo, evalúen sus alternativas o anuncien su intención de abandonar la empresa. Por lo tanto, es más probable que

permanezcan en ésta más tiempo. De igual forma, los empleados con menos satisfacción suelen presentar índices de rotación más altos. Quizá carezcan de la sensación de autorrealización, reciban escaso reconocimiento en su trabajo o experimenten frecuentes conflictos con un supervisor o compañero, o hayan alcanzado ya una cima personal en su trayectoria profesional. Como resultado de ello, es más probable que busquen mejores condiciones en otra parte y abandonen la organización.

La rotación de los empleados puede tener varias consecuencias negativas, especialmente si la tasa de rotación es elevada. A menudo es difícil reemplazar a los empleados que se han ido, además de que los costos directos e indirectos del reemplazo de trabajadores para la organización son altos. Los empleados que se quedan pueden desmoralizarse por la pérdida de compañeros valiosos y los patrones, tanto de trabajo, como sociales pueden deteriorarse hasta que se encuentren reemplazos. Asimismo, el estatus de la organización en la comunidad puede resentirse. Sin embargo, la rotación también ofrece beneficios, como mayores oportunidades de ascenso interno y adquisición de experiencia de los empleados recientemente contratados.

Por su parte Robbins (1987) describe a la rotación como la separación de la empresa voluntaria o involuntariamente en forma definitiva. Del mismo modo plantea que dos actitudes guardan una estrecha relación con el comportamiento de rotación: la satisfacción en el trabajo y la intención de renunciar. Existen otros factores que se relacionan como:

- Los empleados casados y de mayor edad, que llevan años en una empresa tienden a ser más estables (compromiso de conveniencia).

- Una deficiente adecuación entre la personalidad de los empleados y su trabajo aumentará la búsqueda de alternativas.
- Si el grupo al que pertenece el individuo es cohesivo y amistoso, aminorará la propensión a pensar en renunciar.
- La estructura de la organización, las características del trabajo, el estrés del empleado, el sistema de evaluación de rendimiento y de premios y el plan de pensiones de la empresa, son factores que influirán en la decisión de buscar otras opciones.
- Otras oportunidades de trabajo incidirán en la decisión a renunciar.
- En épocas de prosperidad económica, cuando escasea la mano de obra y cuando los empleados tienen acceso a información sobre otros trabajos, mermará de modo considerable su deseo de permanecer en su trabajo.

Rodriguez (1996), define a la rotación de los empleados como la decisión que estos realizan de separarse de la empresa. La rotación de los empleados puede deberse también a la decisión tomada por la empresa, es decir, al despido de los empleados. La rotación tiene consecuencias potenciales críticas tanto para la organización como para el individuo. La rotación es deseable para la organización si los empleados que deciden irse son aquellos de pobre e ineficiente desempeño, siendo que su salida conlleva la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

posibilidad de colocar a mejores empleados. Desde el punto de vista del empleado, la rotación es deseable cuando su salida implica la posibilidad de conseguir un trabajo más satisfactorio.

Acciones que disminuyen la rotación: Rodríguez(1996) considera que si la empresa desea reducir la rotación, cuenta con un conjunto de acciones posibles que logren conservar una fuerza de trabajo estable; algunas de ellas son:

A fin de lograr que las expectativas laborales del nuevo empleado sean más realistas y exactas, la empresa antes de contratarlo puede incrementar la comunicación con él, al proporcionarle una descripción realista del ambiente de trabajo, describiendo aspectos positivos y dificultades, lo cual provocará que tales expectativas, puedan ser cubiertas más fácilmente y, por consiguiente, una reducción de la rotación.

Si el empleado sabe lo que se espera de él y lo que la empresa le ofrece a cambio, disminuye la probabilidad de que sus expectativas se cubran. Por tanto, al satisfacer sus expectativas y al no tener razones para pensar que no se seguirán satisfaciendo en el futuro, el empleado tendrá mayor propensión de permanecer y contribuir en las actividades de la empresa. El incrementar la comunicación de los empleados en tales aspectos, permite que éstos antes de ser contratados, concluyan si las recompensas o gratificaciones ofrecidas por la organización no justifican el esfuerzo requerido y por tanto que decidan no unirse a la empresa.

Las empresas también pueden enriquecer la cantidad potencialmente disponible de recompensas o gratificaciones; acción que servirá para incrementar la probabilidad de que las expectativas sean cubiertas. Obviamente esta opción tiene una aplicación limitada

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

debido a las restricciones estructurales y financieras de las empresas; sin embargo, las empresas pueden mejorar las recompensas en áreas tales como reconocimiento, la retroalimentación del desempeño y la justicia de las políticas de compensación, así como proporcionar tareas que impliquen mayores retos, responsabilidad y autonomía.

Las empresas pueden establecer un sistema de pagos y promociones, con la participación de los empleados, de manera que estos tengan una mayor variedad de recompensas por las cuales luchar. Dicho sistema puede ser justo y equitativo a fin de reducir la rotación.

Asimismo, Rodríguez toma en consideración a Porter y Steers (1973) al hablar de que otra manera de reducir la rotación puede ser a través del establecimiento de grupos de trabajo, basados en toma de decisiones democráticas, en la medida de lo posible; realizar evaluaciones del supervisor de los grupos de trabajo, de manera que éste pueda saber como sus empleados perciben su desempeño, identificando si existe inconformidad por un trato desigual, por falta de retroalimentación o algún otro problema crítico; el supervisor debe también entender mejor al empleado, a los métodos y los requerimientos del puesto para mejorar el desempeño. Del mismo modo la rotación puede disminuir al establecer pequeños equipos de trabajo, los cuales tienden a favorecer la unión y la comunicación.

Tomando en cuenta las afirmaciones anteriores, se puede resumir que el Compromiso Organizacional es el nivel de involucramiento que el empleado tiene hacia la empresa, este involucramiento se demuestra a través de la lealtad en el trabajo, la identificación, el esfuerzo en el desempeño, etc.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Existen tres tipos diferentes de Compromiso: de afecto, de continuación y de normatividad, los cuales se refieren a que los individuos permanecen en la organización porque quieren, por que lo necesitan ó por que siente que ellos deben permanecer en ella.

La importancia de fomentar el Compromiso en la Organización a los empleados va en función a manejar un cambio en la ideología del empleado al hacer que desempeñe sus funciones como si fuera el dueño de la empresa y hacer que busque los intereses de la organización como si fueran propios. Esto trae consigo una intensidad y estabilidad de la dedicación del empleado para trabajar en la organización Eisenberger et. al. (1990).

El Apoyo Organizacional Percibido, se refiere a las creencias que los empleados tienen acerca del compromiso que la organización tiene hacia ellos, hacia como evalúa sus contribuciones y el interés que tienen hacia el bienestar de los empleados.

La combinación de estos dos conceptos, Compromiso Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido, están fuertemente relacionados con una numerosa gama de actitudes y conductas que van a favor o en contra de la Organización.

De esta manera según Dessler, las Organizaciones pueden hacer que los empleados realicen su trabajo no solo por que deben hacerlo si no porque quieren desempeñar su trabajo como si fueran dueños de la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II

PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO

2.1 La Universidad

Es importante hacer una descripción acerca de cómo se formaron las universidades para poder comprender la estructura que existe dentro de las instituciones de estudio y así realizar una comparación subjetiva entre ambas, y entender lo que representa la institución universitaria para el docente.

2.1.1 El nacimiento de las Universidades

García Hoz (1996) en su libro "Educación Personalizada en la Universidad", refiere el nacimiento de La Universidad en la Europa del siglo XII, como institucionalización de la enseñanza literaria a nivel superior. El nacimiento de las Universidades viene a ser como el coronamiento natural de un proceso de desarrollo social y cultural de Europa en la Edad Media.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Al fraccionarse el Imperio Romano tras las sucesivas invasiones bárbaras, la vida intelectual se hallaba extremadamente amortiguada. Se habla de una nueva edad de hierro, en la que las actividades intelectuales se refugian en iglesias, castillos o monasterios.

A principios del siglo IX los esfuerzos de Carlomagno en Francia y Alemania, y los de algunos otros reyes de los estados que se formaron al dividirse el Imperio de Roma, iniciaron un tímido renacimiento de la actividad intelectual. Con la aparición del feudalismo se fueron formando nuevos centros de población que van creciendo y modificando las condiciones sociales y culturales y, poco a poco, van apareciendo en los mayores centros urbanos gentes forasteras, que se fijan en las ciudades para explotar en ellas sus desconocidas habilidades técnicas.

Los venidos de fuera persiguen con ahínco la posibilidad de la libertad e independencia en el derecho de organizarse, producir, traficar o aprender. La Universidad empezó siendo una realidad gremial. Su contenido docente se halla más claramente aludido, si se tiene presente que la entidad que nació como consecuencia de la agrupación de profesores y alumnos, y abierta no sólo a los clérigos, empezó llamándose *Estudio General*, denominación hecha por Alfonso el Sabio, y que pronto fue sustituida por *Universidad*.

En un desarrollo paralelo de las condiciones de trabajo en general y de la actividad docente en particular, nacieron dos instituciones representativas de la actividad de la sociedad civil: los gremios y las Universidades.

Este esquema clásico se vio desbordado por un aumento inusitado del interés por el saber, promovido por los nuevos hallazgos de gentes aristotélicas y el contacto con la

cultura filosófica y científica de los árabes. El aumento del interés por el saber se tradujo en un aumento de escolares.

El recinto catedralicio, en el que se venían impartiendo las enseñanzas, resultó insuficiente para albergar el gran número de estudiantes. Las enseñanzas dejaron de darse en la iglesia, y se instalaron corrientemente en edificio propio. La organización corporativa de profesores y estudiantes facilitó la integración de los saberes y los maestros que a ellos se dedicaban.

Los estudios superiores dejaron de ser tarea realizada en la comunidad transitoria de un maestro al que se unen discípulos atraídos por su fama, la nueva universidad es una corporación que tiene continuidad y vida propia por encima de la docencia personal de tal o cual maestro. La Universidad vino a ser, con su nacimiento, la expresión corporativa de la vocación de la enseñanza y del deseo de aprender. Hubo muchas enseñanzas de tipo superior, de un nivel elevado, antes de que nacieran las Universidades. La academia de Platón, el liceo de Aristóteles, la escuela de Alejandría, etc., son buen ejemplo de ello. Pero se trataba de actividades docentes personales, cuyo desarrollo y desaparición venían a coincidir con la existencia de los maestros que les habían dado la vida. La Universidad medieval no es ya la comunidad transitoria de un maestro y sus discípulos, sino la corporación de maestros y estudiantes que tienen continuidad y vida propia por encima de la docencia personal del maestro.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.2 Espíritu Universitario

Ponz Piedrafito (en García Hoz 1996), plantea que el "que hacer" universitario, responde a un espíritu que viene a ser su principio, lo que confiere su carácter propio, su sustancia. Con la expresión "espíritu universitario" se refiere a algo más profundo de lo que podría corresponder al estilo, modo de hacer, práctica usual o forma de comportarse del universitario. Pretende bosquejar el núcleo constitutivo de la actividad universitaria y de la vocación al trabajo en una Universidad, aquellos objetivos básicos y preferentes que al ser descubiertos resultan atractivos para dedicar a ellos, con entusiasmo, toda una actividad profesional, y como consecuencia el sello más propio que la Universidad imprime en las personas que integran la comunidad universitaria, de tanta significación para ellas y para la sociedad.

2.1.2.1 La idea de Universidad y el espíritu universitario

Es evidente que el espíritu universitario dependerá de la idea que se tenga sobre lo que es o debe ser la institución universitaria. La "Universidad" es un concepto abstracto que se aplica a un gran número de Universidades:

"... realidades concretas que responden a finalidades no unívocas y que están dirigidas y son realizadas por personas muy diferentes, en las que se dan de hecho distintos modos de entender la Universidad, que incluyen algunos elementos comunes, junto a otros claramente diferenciadores." Ponz Piedrafito (en García Hoz 1996).

Hoy en día, existe un acuerdo general en que la Universidad que propiamente quiera serlo debe dar enseñanzas de nivel superior y ha de desarrollar una actividad investigadora. Pero hay ya discrepancias, al menos en la práctica, sobre la importancia relativa que haya de darse a una u otra de esas funciones, tanto en la aplicación de tiempos y recursos, como en la selección del profesorado.

Existen también notables diferencias en cuanto a la diversidad de ciencias que una Universidad debe de ofrecer y cultivar, y en cuanto a si las enseñanzas han de ser entendidas como medio de acceso al saber al margen de sus aplicaciones prácticas, o como preparación inmediata al ejercicio de una profesión. De igual manera, Ponz Piedrafita (1996), señala que en muchas Universidades se restringe la actividad docente a transmitir conocimientos y despertar el interés por las materias propias de la carrera universitaria seleccionada por el estudiante, renunciando a lo que podría considerarse "educación superior", es decir a contribuir e impulsar el desarrollo de la personalidad del estudiante universitario.

La Universidad ha de considerarse como una comunidad de saberes (universitas scientiarum) y comunidad de personas (universitas magistrum et scholarum), institución dedicada a la enseñanza en el más alto nivel, al cultivo del saber universal y a su acrecentamiento mediante la investigación en las diversas ciencias, y a la educación superior e integral de sus estudiantes. Pone su mayor empleo, según Ponz Piedrafita (1996), en la búsqueda y conocimiento de la verdad en los diferentes campos del saber, sean científico – naturales, técnicos, sociales, jurídicos, humanísticas o del espíritu, y en transmitir esos conocimientos con fidelidad y en forma asequible a las nuevas generaciones. Asimismo, quiere estar a la vanguardia del avance científico, colaborar abiertamente con otras instituciones de fines convergentes, participar en los foros internacionales para el intercambio de los hallazgos conseguidos y para la generación y difusión de la cultura.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tiende así a la preparación de graduados que sean competentes y aun prestigiosos en su especialidad y profesión, que estén persuadidos de que para alcanzar la verdad se requiere estudio y esfuerzo, y que sean a la vez hombres o mujeres de criterio recto y buenos ciudadanos. La Universidad está abierta a todos, sin discriminaciones y a todos quiere servir.

El logro de estos objetivos no es tarea fácil, reclama un gran esfuerzo personal y una muy generosa entrega, que sólo pueden darse cuando se percibe no sólo la íntima satisfacción que provoca la contemplación de la verdad, sino también la felicidad que conlleva contribuir al bien de los demás, su elevación intelectual y cultural y; por tanto, una identificación personal ilusionada con aquellos propósitos. Esa identificación menciona Ponz Piedrafita (1996), genera el espíritu universitario en uno mismo y cuando es compartida, forja ese espíritu que caracteriza a la institución universitaria. Sólo así se puede hablar de amor a la Universidad y de vocación universitaria.

En la Universidad resulta imprescindible la distribución del trabajo, la asignación de cometidos específicos. Más todos cuantos forman parte de la comunidad universitaria profesores, personal de administración y de servicios y estudiantes, contribuyen de hecho, positiva o negativamente a la acción educativa, científica y cultural de la Universidad. Quien no se siente comprometido voluntaria y responsablemente en esa comunidad de fines, quien se desentiende de los afanes comunes y entra en el juego del aislamiento moral y el mínimo cumplimiento, no ha entendido la vocación universitaria, afirma Ponz Piedrafita (1996).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.2.2 Características del espíritu universitario

Se destacan algunos rasgos que en su conjunto pueden considerarse necesarios y definitorios de quien tiene vocación universitaria y de quien vive o ha vivido suficiente tiempo en una Universidad rectamente entendida. Estos son:

1. Elevada estimación de la dignidad de la persona humana.- Ninguna otra institución civil parece reunir más condiciones que la Universidad para situar a la persona, al hombre en cuanto a ser personal, en el centro de su atención y de su objeto, ya que todo en ella busca promover más intensamente y en plenitud el bien de las personas y el desarrollo de la personalidad en todas sus dimensiones.

Con la actividad Universitaria, se pone en juego la inteligencia humana, se estimula la búsqueda de la verdad y se generan los hábitos intelectuales necesarios para alcanzarla y distinguirla del error y también para reconocer sus limitaciones. De ese modo se contribuye a enriquecer la personalidad, se hace bien al hombre y resulta éste enaltecido.

2. Búsqueda, conocimiento y participación de la verdad.- Todos los hombres tienen naturalmente deseo de saber. La realidad circundante, de la que el hombre tiene noticia a través de los sentidos, despierta el interés de conocer, propio de la inteligencia humana. Se quiere conocer sobre uno mismo, lo que es, su origen y finalidad, el sentido de la propia vida. Todo el Universo real bombardea con sus interrogantes al hombre, le incita a conocer.

Obviamente el anhelo humano de saber es de saber verdadero, el hombre quiere encontrar una respuesta a cuanto le interroga que sea conforme con la realidad, ansía conocer la realidad de las cosas. Y por eso se enfrenta con ellas, se esfuerza por descubrir la verdad que en cada una de ellas se encierra.

En la actividad docente, el universitario se esfuerza por hacer asequible al estudiante una determinada materia, despertando su interés. Sus clases deben ser resultado de un estudio que permite el dominio de lo que se explica, ofrecer una visión actualizada, seleccionar lo relevante, mostrar lo cierto y distinguirlo de lo hipotético. Es así como uno mismo gana en rigor crítico y es capaz de generar en los alumnos ese mismo hábito intelectual.

3. Fidelidad a la verdad.- El hombre conoce la verdad mediante su inteligencia y la Universidad desarrolla su función educativa operando sobre todo intelectualmente, promoviendo el ejercicio recto de la capacidad intelectual.

Sin embargo, el amor a la verdad, la fuerza de atracción que posee lo verdadero, hace que la verdad cautive el espíritu y se haga luz potente para la voluntad.

La verdad reclama adhesión intelectual, lealtad en el pensamiento y en la conducta. Una vez adquirida con certeza, no es posible falsearla ni por capricho ni por debilidad o ligereza, no se deja negar ni distorsionar por motivos de conveniencia. El universitario adquiere un compromiso de fidelidad con la verdad adquirida. Sabe convivir con quienes están en el error, sin transigir con él, sin darlo por aceptable; y se siente movido a ayudarles para que salgan de su error, sin violentarles, poniendo a su contemplación las razones y la belleza de la verdad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La preparación detenida de las clases ha de hacer posible una enseñanza actualizada y verdadera; no se debe tergiversar la verdad a favor de opiniones personales de ningún tipo; se ha de reconocer con sencillez un error propio antes de encasillarse por falso prestigio en una aseveración desacertada; en todo el trato con los alumnos ha de resplandecer la verdad.

El buen profesor (Mary Warnock en García Hoz 1996), debe estar bien preparado para enseñar en un medio específico, una forma preferente de comportamiento, ha de explicar sus principios morales, y hablar explícitamente a favor de la rectitud, generosidad, honestidad, caridad. Los profesores no pueden, y no deberían, aparecer neutros entre los diferentes puntos de vista. Pues en muchos casos, neutralidad puede ser interpretada como indiferencia.

4. Amor a la libertad. - Es propio del espíritu universitario el amor a la libertad. Surge de la profunda convicción de la elevada dignidad de la persona humana en uno mismo y en los demás, y se demanda como condición imprescindible para alcanzar la verdad mediante el estudio, la reflexión y la investigación científica, para enseñar con coherencia, para participar a otros las propias certezas y perplejidades. Se pide la verdad para la institución universitaria, un amplio margen de independencia de los poderes civiles, políticos y económicos, para buscar y difundir la verdad sin presiones. Se quiere autonomía en el gobierno, en la selección de personas, en los planes de estudio, en la investigación, en la administración. Se comprende la necesidad de un mínimo de ordenamientos básicos comunes para los distintos niveles educativos y para determinadas titulaciones, y que la administración pública provea al establecimiento de centros de enseñanza y de investigación científica, pero se rechaza todo uniformismo y exclusivismo, se entiende la educación como una actividad en la que es bueno que entre la libre iniciativa social.

5. Espíritu de servicio.- En la esencia de la vocación universitaria, como en cualquiera otra educativa, está el afán sincero de contribuir a la evaluación de los demás. Se quiere ayudar al desarrollo de la personalidad, al cultivo de la mente y de espíritu, a poner a otros en condiciones de desplegar en la sociedad con la mayor competencia una actividad profesional; se busca hacer todo lo posible para que haya en la sociedad hombres y mujeres con un sentido recto de la vida, capaces de hacer uso de la libertad, responsables, conocedores de en dónde se encuentra y cómo se alcanza la verdadera felicidad. El universitario contempla con gozo los resultados de querer bien a sus alumnos; entiende que al hacerles crecer como personas, al contribuir a que encuentren un norte en su vida, a que puedan desenvolverse en ella dignamente, presta a los demás su mejor servicio y siente la alegría de servir; encuentra en ese servicio a la persona una justificación a su propia vida y de realizarse a sí mismo. Esta alegría que el universitario siente al servir arranca el alto valor y dignidad que sabe apreciar en la persona, por eso se entrega con generosidad a su propia función educativa. Su trabajo no es forzado; ni siquiera tiene un "a cambio", no lo hace por lo que cobra ni por complacerse con el aplauso de las gentes; mira al bien que proporciona a otros; se enorgullece de que otros comiencen donde él termina, de verse superado por sus discípulos; piensa siempre que de algún modo contribuye a forjar un futuro mejor.

Existe una forma básica de servir a los demás que consiste en esmerarse en realizar bien el propio trabajo profesional, con calidad, poniendo esfuerzo, honradez y afán de superación, con un trato atento, considerado, amable con el fiel cumplimiento de las obligaciones contraídas.

El universitario sirve con su actividad docente a cuidar la calidad y actualización de lo que enseña, al buscar las técnicas didácticas más apropiadas, al despertar el interés

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por las cuestiones, cuando es claro y trata de facilitar el aprendizaje y no el lucimiento personal.

El servicio de la Universidad es el servicio del que va más allá, un servicio directivo de la sociedad, y en el convencimiento de esta misión radica las más firme garantía de la misma efectividad.

La Universidad y los universitarios sirven a la sociedad de muchas otras formas: con la formación de profesionales competentes, capaces de desempeñar su trabajo con la mejor preparación; con el cultivo de los diversos saberes, con la transmisión y difusión de esos saberes de generación en generación.

6. Universalidad.- Con la mente abierta a los horizontes universales de la verdad, con su profundo sentido de la dignidad de cualquier persona, el universitario es capaz de apreciar los valores de todo tipo que existen en el mundo, sin dejarse llevar por partidismos, prejuicios, etc.

La falta de universalidad condena a percibir una visión deformada de la realidad. Tener una mente y un corazón universales supone la virtud de la magnanimidad, que lleva a emprender generosas obras de servicio con toda clase de personas, a descubrir en ellas muchos aspectos positivos.

2.1.2.3 Adquisición y transmisión del espíritu universitario

Después de señalar estos rasgos esenciales del espíritu universitario, Ponz Piedrafito (1996), reconoce el hecho de que se pueda pensar que esa imagen del espíritu universitario es un ideal más que una realidad viva.

Aunque es cierto que muchas Universidades están desbordadas por el número de alumnos, que los estudiantes parecen buscar títulos profesionales más que cultura y educación de su personalidad, y que son grandes las dificultades para lograr un trato entre profesores y alumnos verdaderamente personal, siempre hay profesores que saben ser maestros, siempre existen ámbitos, lugares, donde se vive el espíritu universitario.

Por eso, se considera importante plantearse el cómo se puede adquirir, reafirmar, sembrar y transmitir el espíritu universitario, para que la Universidad sea lo que debe ser y desempeñe una parte muy esencial de su misión.

De manera que afirma, que el espíritu universitario ha de estar encarnado en al menos cierta proporción de personas que lo vivan con vigoroso entusiasmo, que tengan verdadera vocación universitaria y contagien con su ejemplo a los demás. Se adquiere sin darse cuenta, de forma insensible, cuando se halla presente en el ambiente, en el trato, en la actitudes, en el modo en que se desarrolla toda la vida universitaria.

Se promueve el espíritu universitario con la forma que tiene el profesor de dar una clase, de sugerir, de preguntar, de hacer pensar; cuando el profesor despierta el interés de los alumnos por un tema; al tratarles de forma atenta, considerada, sin ridiculizarles; con un

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

nivel de exigencia prudente que forma en el estudio, en el trabajo, en la corrección; al mostrar una afectiva disponibilidad para atender al alumno; con el ejemplo de su generosidad y entrega personal.

La Universidad hace escuela de convivencia cuando se enseña a los alumnos a que se respeten unos a otros, se comprendan, se aprecien; al mostrar que las diferencias pueden ser objeto de diálogo, pero no deben dar lugar al menosprecio ni a la violencia; al darles responsabilidad en los asuntos que les competen, al pedirles parecer sobre múltiples temas de la vida académica, al razonar por qué no se accede a algunas de sus peticiones. Se educa a propósito de las actividades deportivas, en las cafeterías, con el cuidado de los detalles materiales, con la limpieza y el buen gusto.

Se conseguirá más cuanto más verdadera vocación universitaria tengan los profesores, más ocasiones de relación interpersonal depare la Universidad, y más se ocupe ésta de elevar el interés de todos por encima de la utilidad profesional y económica.

Educación en el espíritu universitario requiere fundamentalmente tener amor a la Universidad, no estar en ella como mercenario, como quien ha encontrado simplemente un medio de vida, sino como quien, en medio de dificultades pero también de satisfacciones, sabe sentir el gozo de contribuir a que los estudiantes se hagan hombres maduros capaces de ayudar a los demás y a la sociedad entera.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.3 Fines de la Universidad.

2.1.3.1 Las Misiones de la Universidad

Medina Rubio (en García Hoz,1996), afirma en base a los estatutos de ley que la Universidad tiene como fines fundamentales: la formación cultural y humana, la transmisión crítica del saber, la investigación científica y la formación profesional superior. Que conceptual y socialmente, la Universidad tiene estas misiones básicas y no necesita grandes justificaciones.

Así mismo, plantea que en la Universidad se forman médicos, farmacéuticos, abogados, ingenieros, pero no entramos en el problema de la calidad. También en la Universidad se investiga, se hace ciencia. Se forman investigadores y científicos, historiadores y filósofos. Medina Rubio (1996), cita a varios autores que hablan sobre la misión y el funcionamiento de las Universidades a lo largo de los años:

Juan Teófilo Fitche, el cual en 1807 hablaba acerca de que la Universidad había funcionado como una institución encargada de transmitir conocimientos culturales y saberes depositados en libros. Las clases y los libros eran los instrumentos adecuados a través de los cuales se repetían unos contenidos previamente establecidos, consolidados y difundidos, la misión era básicamente repetitiva del saber.

Por otro lado, Schleiermacher (1959) plantea que dos ideas presiden las consideraciones en torno a la Universidad. Estas dos ideas nacen del análisis estructural del conocimiento

científico, dando por supuesto que lo que la Universidad sea, depende de ese contenido. Y el conocimiento científico se caracteriza por la unidad y la sistematicidad. Por lo que uno de los requisitos fundamentales de la vida universitaria será la comunicación constante entre los Departamentos, las Facultades, las mismas Universidades. Cualquier intento de regionalización, de parcialización supondrá la eliminación de la posibilidad de la misma ciencia. El orden sistemático que está exigido por la naturaleza de la ciencia, refuerza la unidad y permite formular los fines básicos de la Universidad.

En consecuencia, para Schleiermacher la tarea de la Universidad es despertar la idea de la ciencia en los jóvenes, ya equipados con ciertas clases de conocimientos, ayudarlos a dominarla en el terreno del conocimiento al cual se quieren dedicar. La Universidad nunca podrá olvidar que la materia de su trabajo es la ciencia.

Nietzsche, Max Scheler y Karl Jaspers, representan, entre los pensadores alemanes la posición más crítica con respecto a la Universidad. Los tres denuncian defectos funcionales y errores operativos.

Nietzsche (1871) destaca el debilitamiento de la cultura en general y como síntoma de la decadencia cultural expresa la usurpación que el periodismo ha hecho de los grandes temas que afectan al hombre.

Max Scheler (1959), inclinándose hacia la dimensión cultural, intenta organizar una estructura en la que quepan la Universidad científica y la Universidad cultural o popular. Los objetivos fundamentales de los establecimientos superiores de enseñanza son:

- La mejor y más fiel conservación y transmisión de los bienes del saber y de la cultura.
- La enseñanza e instrucción metódica y pedagógica de lo que constituye la preparación profesional y especializada de toda clase de especialistas al servicio de la sociedad o del Estado.
- La investigación científica
- La difusión popular de los bienes de la cultura y del saber a través de las instituciones intermediarias.

Scheler pretende que la Universidad de respuesta a las exigencias de cualquier pueblo que quiera elevar el nivel colectivo de preparación y de conocimientos, a través de la creación, conservación y organización de la "Universidad Popular" y de la investigación de las condiciones sociológicas de la cultura popular.

Jaspers (1959), en contraposición a Max Scheler plantea que la Universidad tiene la misión de buscar la verdad en la comunidad de investigadores y discípulos, la Universidad es una escuela pero la única en su género, en ella no solo se debe enseñar, el alumno debe participar en la investigación y llegar así a una formación científica decisiva para su vida.

Sin embargo, Medina Rubio (1996), atendiendo a la realidad y en cuanto a los estudios universitarios, afirma que la Universidad es considerada por la sociedad y por los que solicitan el ingreso a ese nivel como un camino hacia las profesiones liberales, hacia un puesto de trabajo mejor remunerado, hacia las organizaciones de decisión y de gobierno.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.3.2 El destino de la Universidad

Diffícilmente puede decirse que nuestra Universidad esté hoy organizada en orden al desarrollo simultáneo y eficaz de todas esas misiones y mucho menos que se le proporcionen los medios necesarios para ello. La realidad es que apenas puede hacer otra cosa que "habilitar" para el ejercicio de ciertas profesiones. Esta circunstancia es la que parece que requiere un planteamiento y una clarificación rigurosa del destino de la Universidad. Las competencias de la Universidad se entrecruzan constantemente. Los principios en que se fundan pueden llegar a oponerse en sistemas que mutuamente se niegan. De hecho esto es lo que ocurre en la realidad. La cultura, el saber, y la ciencia como bien común, como derecho de todos los individuos de una colectividad, se enfrenta con las exigencias profesionales que esa misma colectividad tiene planteadas.

Se olvida con frecuencia que la Universidad es hoy una realidad compleja tanto administrativa como funcional. En la actualidad la formación universitaria entendida a la vez, como transmisión crítica de conocimientos, formación profesional, comunicación de saberes, dotación de medios y habilidades de investigación, configuración de hábitos de comportamiento, desarrollo de la personalidad, etc., es un mundo demasiado complejo y amplio, que fácilmente se convierte, por este motivo, en refugio de veleidades.

Para Medina Rubio (1996), La formación cultural y humana, la especialización profesional, la transmisión científica y la investigación, pese a mutuas implicaciones y exigencias comunes, mantienen la suficiente entidad operativa como para establecer una clara distinción funcional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.4 La Universidad en México.

2.1.4.1 Antecedentes

Las primeras noticias acerca del interés del arzobispo fray Juan de Zumárraga de que la Nueva España contara con una Universidad datan de 1536. Pronto se sumó a esta iniciativa el virrey Antonio de Mendoza y la Corona dio una respuesta positiva en 1547. Pero no fue sino hasta el 21 de septiembre de 1551 cuando se expidió la Cédula de creación de la Real y Pontificia Universidad de México.

Su apertura tuvo lugar el 25 de enero de 1553. Se organizó a imagen y semejanza de las universidades europeas de tradición escolástica, particularmente la de Salamanca.

En 1778 fue abierta la Real Escuela de Cirugía y en 1792 el Real Colegio de Minería. Dos años más tarde fue establecida la Academia de San Carlos, para el estudio de las Bellas Artes.

Al sobrevenir la época independiente, se suprimió el título Real, ya que el rey de España dejó de tener soberanía en el país. Se llamó entonces Universidad Nacional y Pontificia, para después quedar solo con el nombre de Universidad de México, la cual fue cerrada en los años 1833, 1857, 1861 y 1865, ya que no fue bien vista por los liberales, que la hacían ejemplo del retroceso. Existían establecimientos para el estudio de la medicina, la ingeniería, la teneduría de libros, la arquitectura y la jurisprudencia, a los que se sumó más adelante la Escuela de Agricultura.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En 1867 del doctor Gabino Barreda estableció la Escuela Nacional Preparatoria, cuyo plan de estudios estaba completamente inspirado en el pensamiento de Augusto Compe. Su puesta en marcha extinguió los restos de educación colonial que habían sobrevivido hasta el siglo XIX.

Los antecedentes inmediatos de la universidad mexicana moderna datan del proyecto presentado por Justo Sierra en la Cámara de Diputados el 11 de febrero de 1881. Como es sabido, su proyecto no prosperó, pero Sierra jamás abandonó la idea de establecer en México una Universidad Nacional.

En el año de 1905 la idea adquirió mayor fuerza, a partir del momento en que la Secretaría de Instrucción Pública fue una realidad. Sierra pasó de subsecretario a titular de la recién cerrada dependencia del Poder Ejecutivo. El 30 de marzo de 1907, anunció que el Presidente de la República estaba de acuerdo con la apertura de la Universidad Nacional.

Para que el proyecto fuera realidad, la Secretaría envió al pedagogo Ezequiel A. Chávez a Europa y a los Estados Unidos, para que analizara el funcionamiento de varias universidades. De los estudios llevados a cabo por Chávez surgió el proyecto definitivo de la Universidad Nacional de México. (www.unam.mx)

2.1.4.2 Universidad Nacional Autónoma de México

En el mes de abril de 1910, Justo Sierra presentó, primero, la Ley Constitutiva de la Escuela Nacional de Altos Estudios, que formaría parte de la Universidad, después el día 26 del mismo mes, el proyecto para la fundación de la Universidad Nacional.

La nueva institución estaría constituida por las escuelas Nacional Preparatoria, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes (en lo concerniente a la enseñanza de Arquitectura) y de Altos Estudios. Por fin, después de aprobado el proyecto el 22 de septiembre del mismo año tuvo lugar la inauguración solemne de la Universidad Nacional de México.

El primer rector de la institución fue Joaquín Eguía y Lis. A partir de esa fecha, se convirtieron en universitarios los profesores y estudiantes de las escuelas nacionales ya existentes. La apertura de la Universidad Nacional fue recibida con repudio por la vieja guardia del positivismo ortodoxo.

La joven Universidad vivió sus primeros días en medio del estallido de la revolución. Poco a poco la crisis política provocada por el levantamiento de Francisco I. Madero incidió en la Universidad, ya que en el mes de marzo de 1911 Porfirio Díaz pidió la renuncia a casi todo su gabinete y ello incluyó a don Justo y a su fiel colaborador Ezequiel Chávez quién fungía como subsecretario.

En ese mismo año, los positivistas ortodoxos presentaron a la Cámara de diputados una iniciativa en la que solicitaron la desaparición de la Universidad Nacional de México y de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Escuela de Altos estudios, de manera que siguieran existiendo las escuelas profesionales y la preparatoria en forma independiente. La **XXV** Legislatura no dio curso a la petición.

La Constitución promulgada el 5 de febrero recogió las aspiraciones de numerosos grupos revolucionarios y planteó un nuevo orden político y social. Las reformas trajeron consigo que la Escuela Nacional Preparatoria pasara a formar parte del gobierno del distrito Federal. El rector de la Universidad Nacional de México sería, a la vez, titular del Departamento Universitario y de Bellas Artes, dependiente en forma directa del presidente de la República.

Por una parte, se revivió la iniciativa de dotar de autonomía a la Universidad, pero por otra, se hicieron presentes las protestas en contra del hecho de la dependencia de la Universidad. (www.unam.mx)

Gonzalez A. Apeluche (1960) al hablar de la Universidad de México, afirma que un nuevo movimiento revolucionario que culmina con la muerte de don Venustiano Carranza trae cambios a nuestra vida política, y nuevos hombres para regir los destinos de la nación, momento en que el maestro Vasconcelos ocupa la rectoría de la Universidad.

Correspondió al maestro Vasconcelos crear con su vigorosa inteligencia la doctrina revolucionaria y cumple su misión. La Universidad es una institución sana y poderosa que servirá para sostenerla y darle sentido a su misión redentora.

Al hacerse cargo el Licenciado Vasconcelos de la referida Secretaría, en 1921, llevó a esta institución el impulso de la cultura universitaria puesta por primera vez al servicio del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pueblo. Le preocupó la educación del pueblo de todo el país y procuró que hasta el más lejano rincón de la patria, recibiese el beneficio de la escuela.

En el año de 1925, surge un nuevo sistema de educación media: la escuela Secundaria, creada por el doctor Moisés Sáenz, quién ocupaba la Subsecretaría de Educación Pública. Esta reforma educativa cercenaba a la preparatoria, los tres primeros años de formación universitaria y para equilibrar dicha situación, se hizo un nuevo ajuste del plan preparatorio adicionándole materias pre-profesionales y cursos ya hechos en la segunda enseñanza. Don Antonio Castro Leal rector de la Universidad trató de resolver este problema equilibrando los estudios universitarios y los propietarios adicionando un año más al bachillerato. Este provocó un conflicto estudiantil que desembocó la huelga de 1929. La finalidad era más elevada que una simple oposición a la extensión del ciclo preparatorio, y de mayor trascendencia social y cultural: la autonomía.

En esta huelga participaron catedráticos y estudiantes, quienes sostuvieron que toda casa de cultura tiene el derecho de la libre expresión de las ideas y de la investigación no enmarcada en ninguna tesis previa, sino simplemente en el beneficio de la ciencia.

Diego Valdés (1979), expone que los considerandos de la ley de 1929 decía, entre otras cosas, que la Universidad debía ser "una institución democrática funcional", investida con "atribuciones suficientes para el descargo de la función social que le corresponda", y que "el postulado democrático demande en grado siempre creciente delegación de funciones, la socialización de las instituciones y la participación efectiva de los miembros integrantes de la comunidad en la dirección misma".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, Valdes (1979), plantea que, la autonomía otorgada a la Universidad en 1929 era bastante precaria. El derecho de elegir rector, correspondía al Consejo Universitario; pero quien presentaba la terna respectiva era el gobierno federal. Además, el Presidente de la República tenía derecho a vetar algunas determinaciones adoptadas por la Universidad, aparte de que el presupuesto asignado resultaba en extremo raquítico.

La autonomía plena fue concedida bajo condiciones sumamente onerosas. Había por parte de los universitarios que entonces aceptaron el régimen legal de 1933, un grave compromiso y una alta responsabilidad.

En 1934, el Consejo Universitario dictó el Estatuto General de la Universidad pero su vigencia no llegó a los dos años, pues en junio de 1936 fue sancionado un nuevo Estatuto el cual introdujo la paridad en el Consejo Universitario, que se integraría con el rector, el director de la Facultad de Filosofía y Letras y los directores de las demás escuelas e institutos; así como los presidentes de las sociedades de alumnos de esos mismos planteles, por el presidente de la Federación Estudiantil Universitaria, y por dos representantes de los alumnos y dos profesores de cada una de las instituciones antes mencionadas, y tres representantes de los trabajadores universitarios.

La perenne inestabilidad de los grupos estudiantiles, cuyos representantes no siempre fueron legitimados por un procedimiento democrático de elección; y las pugnas de los grupos de interés que se adjudicaban la titularidad de las cátedras y la dirección de las escuelas, dieron origen el caos a la Universidad.

Se hizo necesario, entonces, que los ex-rectores de la Universidad asumieran la responsabilidad de reorganizar a la Universidad. La segunda mitad de 1938 se consumió

en la discusión de un nuevo Estatuto. Nuevamente la Universidad se vio atorada por el asambleísmo. El Consejo Universitario, de acuerdo con la Ley Orgánica de 1933, seguía siendo el órgano decisorio más importante de la Universidad.

La Universidad no ha dejado de experimentar hondas crisis originadas fuera de los muros y dirigidas contra su integridad jurídica y moral. Basta tener presente lo ocurrido en 1968, para corroborar la energía de los embates universitarios. Tal movimiento originó cambios importantes en el sistema de la Universidad, se introdujeron nuevos cursos y programas de posgrado, así como nuevos métodos de enseñanza y la selección del personal docente. Se aprobó el reglamento de centros externos universitarios como el Centro de Didáctica, Centro de Lenguas Extranjeras, etc.

Por otro lado, trajo beneficios para los empleados, ya que se creó el STEUNAM (sindicato de trabajadores y empleados de la UNAM) a solicitud de registro de las autoridades laborales y se abrieron nuevos modelos de enseñanza con la ENEP Cuautitlán, Iztacala y Acatlán, con administración propia y carreras independientes de las escuelas y facultades tradicionales.

Sería indebido ignorar el esfuerzo que muchos universitarios llevan a cabo en la investigación, en la docencia, en el aprendizaje y en la difusión de la cultura. En los últimos años se ha apoyado enormemente a la Investigación como el Programa Universitario de Investigación y Desarrollo Especial, El Instituto de Biotecnología, entre otros.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La vida universitaria actual no está libre de crisis y movimientos, en 1999, estalló una huelga en la Universidad, originada por el CNH (Consejo Nacional de Huelga), la cual trajo varios desastres financieros y académicos.

Actualmente, la entrada de un nuevo sistema de Gobierno Federal ha influenciado en el funcionamiento de la Universidad, ya que el país completo ha sufrido cambios por la misma circunstancia y todo esto es reflejado en la Universidad Nacional Autónoma de México.

2.1.5 Instituciones en estudio

A continuación se describirán las características de las Universidades consideradas para efecto de este estudio, toda vez que son definidas por ser instituciones privadas.

2.1.5.1 Universidad Nuevo Mundo

La Universidad Nuevo Mundo se fundó en 1975 y desde su inicio imparte una educación personalizada.

La Universidad Nuevo Mundo es una Universidad independiente, incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México y con estudios reconocidos por la Secretaría de Educación Pública. Cuenta con 120 docentes, en su Campus San Mateo e imparte las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

carreras de: **Arquitectura, Diseño Gráfico, Diseño Industrial, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Sistemas, Ciencias y Técnicas de la Comunicación, Administración, Mercadotecnia, Psicología, Relaciones Internacionales y Derecho.**

La Universidad Nuevo Mundo es una Universidad en el sentido estricto de la palabra. Cuenta con estudios de licenciatura y una estructura que cubre todo el rango de actividades académicas y extracurriculares.

Tiene como fin proporcionar una educación del más alto nivel, a través de una renovación del modelo tradicional de estudios superiores. Las carreras que se imparten están basadas en las necesidades reales de la empresa y la sociedad de hoy.

Esta Universidad se estructura en base a la firme creencia de que la experiencia universitaria debe ser mucho más que un mero entrenamiento. La formación que proporciona involucra a la comunidad universitaria en todas las cuestiones relativas a la existencia humana y el sentido de los valores humanos. Así su programa de materias y actividades complementarias apoyan esta formación.

Es obligación de la Universidad Nuevo Mundo como institución de educación superior, ofrecer un ambiente donde los valores de la convivencia en sociedad, del autoconocimiento, se identifiquen y se asimilen.

El cuerpo docente de la Universidad Nuevo Mundo tiene como objetivo principal la enseñanza del más alto nivel y la comunicación personal con el alumnado, lográndose esto con grupos reducidos, ya que el cupo promedio es de 25 alumnos (aunque se pueden

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

encontrar clases con 2 hasta 45 alumnos). El catedrático es el único responsable de su materia, ya que no se acostumbra el sistema de ayudantes ni de adjuntos. El 100% del profesorado posee un título universitario y más de un 40% del cuerpo docente sustenta algún tipo de posgrado. La mayoría han ganado un gran prestigio y reputación por su actividad profesional y su principal característica es su apertura al alumnado.

Los docentes que se encuentran en la Universidad, gustan de la enseñanza, de trabajar con jóvenes y se han destacado en sus respectivas áreas. Permanecen activos en su actividad profesional, garantizando así la continuidad y actualización con el mundo profesional. Directores y coordinadores de carrera imparten tanto cursos introductorios como avanzados y constituyen la parte medular de las tutorías.

La Universidad Nuevo Mundo, promueve el desarrollo intelectual, emocional, social y moral de cada uno de sus integrantes. Su filosofía considera a cada estudiante como un individuo único con metas distintas. Su propósito es, por tanto, desarrollar las aptitudes y promover el desarrollo individual, reconociendo y afrontando las potencialidades de cada uno. Esta es la función de la acción tutorial.

La Universidad Nuevo Mundo tiene como propósito el desarrollo del conocimiento, la autoconfianza y el respeto a los demás. Busca del desarrollo integral de los líderes del mañana y tiene la habilidad especial para motivar e inspirar el máximo potencial de los alumnos que se encuentran en desarrollo.

Su meta es ofrecer al estudiante un ambiente de excelencia académica rodeado de la infraestructura, servicios y actividades necesarias para asegurar un completo desarrollo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

intelectual y social, asimismo, su tarea es capacitar profesionales útiles, hombres y mujeres que pongan al servicio de la sociedad los conocimientos adquiridos en el estudio.

La Universidad Nuevo Mundo capacita para la vida: forma universitarios que inmersos en la realidad del mundo actual, estén preparados para asimilar y promover proyectos complejos.

El alumnado se llega a conocer entre sí, así como con el cuerpo docente, de una manera natural y cordial. El alumnado tiene la oportunidad de trabajar en estrecha relación con el área administrativa y académica, de integrarse a los diferentes programas que se desarrollan en la Universidad. La interacción entre toda la comunidad es una parte muy importante en la vida de la Universidad Nuevo Mundo.

La Universidad Nuevo Mundo se fundó con el fin de proporcionar a los futuros profesionales, los elementos necesarios para poner los cimientos de una generación que supere las realizaciones, las inquietudes y los sueños de nuestro tiempo, para generar un espacio en donde se dé lo mejor de sí mismos y lo mejor de su propia época.

Promueve el desarrollo intelectual, emocional, social y moral de cada uno de sus integrantes. Su filosofía considera a cada estudiante como un individuo único con sus metas distintas. Su propósito es por tanto, desarrollar las actitudes y promover el desarrollo individual, reconociendo y afrontando las potencialidades de cada uno.

El sistema de contratación de su personal docente, es a través de honorarios asimilables a salario y reciben lo equivalente por hora, semana, mes, esto va acorde con la cuota

asignada, ya sea que el docente tenga Licenciatura, Maestría o Doctorado. Como política de la Universidad, no se permite que los docentes impartan más de diecisiete horas por semana, ya que no existen maestros en nómina ni con prestaciones.

2.1.5.2 Universidad De La Salle

La Universidad La Salle en México se fundó hace 40 años. En 1988, los padres de familia de la Ciudad de Pachuca Hidalgo, solicitaron a los Padres La Sallistas la intervención de una escuela con influencia Cristiana, por lo que se realizaron asambleas con diferentes estratos sociales, gobierno, padres de familia, escuelas y empresas, con la finalidad de obtener un sondeo sobre las necesidades de dicha escuela.

En 1989, empezaron a elaborar la Carpeta Técnica para tramitar los permisos correspondientes a la apertura de la ULSA Pachuca.

El 4 de mayo de 1994, se inauguró la Universidad La Salle en el plantel "Belisario Domínguez" con las carreras de Derecho, Informática y Administración, al año siguiente se abrieron la carreras de Contaduría y Arquitectura y al siguiente Ciencias de la Educación.

En 1998, hubo un cambio de plantel, ya que el Gobierno Estatal, donó unas hectáreas de terreno a la Universidad, dejando al plantel "Belisario Domínguez" como escuela preparatoria, y a la Universidad en su nuevo plantel de "La Concepción", donde el año pasado se abrió la carrera de Ciencias y Técnicas de la Comunicación.

La ULSA campus Pachuca, se rige por el Modelo ULSA. El modelo de la Universidad La Salle se desprende de su ideario y de su currículum institucional. En su ideario la institución expresa los objetivos que se propone en su proyecto educativo, y la inspiración y filosofía en la que se sustentan los mismos y con su currículum institucional instrumenta con todos los recursos de que dispone el mecanismo con el que habrá de alcanzar sus objetivos.

Los elementos integradores del currículum e ideario son:

- La Universidad La Salle cuenta con un ideario en el que determina los objetivos que se propone lograr con su proyecto educativo, y que derivan de su peculiar identidad. Entre ellos hay uno que sintetiza a todos los demás y que se desprende y cimienta en la inspiración evangélica que la institución considera fundamental. Dicho objetivo es la "formación integral del estudiante universitario"
- La "formación integral" se describe como la atención cuidadosa del desarrollo de todas y cada una de las dimensiones de la persona del estudiante: la espiritual, la intelectual, la social, la técnico-profesional, la cultural, la humanista y la física. Pero sin perder de vista la unidad total que es la persona.

La Universidad La Salle considera prioritaria la formación integral de sus estudiantes, pero a través de ésta se propone también como objetivo la transformación social. El universitario egresado de las aulas será tanto más eficaz agente de cambio, cuanto mejor y más integralmente formado egrese de la universidad. Una institución como la Universidad La Salle no se limita a proporcionar conocimientos y procedimientos para propósitos meramente utilitarios. Más allá de esta tarea, se propone formular y transmitir la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

comprensión de la realidad total y la manera como el saber debe también integrarse. Y esto con la finalidad de proporcionar al estudiante universitario las razones de su propia existencia, y brindarle modelos de realización y desarrollo.

El sistema de contratación de docentes es por honorarios, honorarios a sueldos asimilados, por nómina a quienes impartan 18 hrs. o más de clase y quienes tienen prestaciones de ley. La Universidad apoya a los docentes que tengan la necesidad de seguro social incluyéndolos en la nómina aunque no cubran el requisito de horas.

2.2 El Docente

2.2.1 El docente universitario

Para conocer al docente universitario necesitamos hacer referencia a las definiciones que de él se han hecho.

“El docente es la persona que por vocación dedica su existencia a transmitir a una nueva generación una síntesis de los aspectos teóricos, prácticos, éticos y estéticos de la cultura en forma equilibrada y distinguiendo cuidadosamente los contenidos permanentes de los transitorios (Diccionario de las Ciencias de la Educación)”.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"... la carrera docente supone un trabajo decidido y con significado para llevar a cabo a lo largo del tiempo; la carrera docente es un proceso de aprendizaje que se realiza en varios estadios de la vida, que combina el rol docente con otras funciones, y en el que sujeto es consciente de las decisiones que adopta para marcar su propio rumbo profesional". (Villar Angulo, Enciclopedia de la Educación).

Eric Hoyle (en Ghilardi Franco 1993), describió una tipología esencial de tres grandes funciones o papeles que debía cumplir el docente para poder ser considerado como tal desde una dimensión propiamente sociológica, las cuales son:

- Un papel de instructor; relativo a la transmisión de conocimientos y de destreza.
- Un papel socializante; relativo a la transmisión de normas y valores.
- Un papel de evaluador; relativo a la valoración y a la selección de los alumnos.

Tomando en cuenta estas definiciones podemos decir que el docente universitario es aquel que por vocación desea compartir sus conocimientos y experiencias con el alumno para poder contribuir al desarrollo académico y personal del mismo, y así de cierta manera trascender en su propia profesión docente.

Dentro de la docencia existen una serie de demandas y presiones que confluyen en el trabajo del docente y que contribuyen a definir los perfiles profesionales del mismo. Es por eso que Darling-Hammond, Wise y Pease (en Ghilardi Franco 1993) proponen examinar la actividad docente desde cuatro diferentes dimensiones: trabajo, oficio, profesión y arte.

- 1) La enseñanza como trabajo: según esta concepción, el docente debería ser un trabajador que obra sobre la base de instrucciones bien precisas; es decir la actividad docente debería estar rigurosamente planificada por quienes tienen la responsabilidad de gestión de los mecanismos formativos y debería organizarse según procedimientos operativos estandarizados.

- 2) La enseñanza como oficio: desde esta dimensión la enseñanza requiere del docente un caudal de técnicas especializadas y no sólo el conocimiento del conjunto de reglas necesarias para poder aplicarlas de manera provechosa; es decir, se espera que el enseñante una vez que haya recibido precisas consignas formativas esté en condiciones de respetarlas sin necesidad de que ulteriormente se le especifiquen los itinerarios de trabajo ni de que se le supervise atentamente la tarea desarrollada.

- 3) La enseñanza como profesión: en esta dimensión se le pide al docente no solamente que posea el caudal de técnicas que se mencionan en el punto anterior, sino que además tenga la capacidad de expresar una valoración autónoma y responsable sobre la oportunidad de aplicar tales técnicas. Para que el docente pueda expresar valoraciones de tipo profesional se requiere incluso que posea un sólido caudal de conocimientos teóricos que le permitan orientarse con seguridad en la multiplicidad de situaciones que pueden presentársele en el curso de su actividad.

- 4) La enseñanza como arte: desde esta dimensión no se define únicamente una capacidad profesional compuesta por técnica, procedimientos y conocimientos teóricos, sino que comprende también un conjunto de características personales que capacitan al enseñante para orientar el proceso de enseñanza según hipótesis e itinerarios de trabajo completamente originales.

Stenhouse (en Ghilardi Franco 1993) opina que "la enseñanza es el arte que expresa en forma accesible a los alumnos una comprensión de la naturaleza de aquello que deben aprender"; y cabe agregar que es importante que ese aprendizaje sea transmitido con la suficiente fuerza personal por parte del docente que sea capaz de lograr que el alumno además de comprender esa esencia de lo aprendido logre hacer propios esos conocimientos y llevarlos consigo a lo largo de la vida.

2.2.1.1 Formación pedagógica de los profesores universitarios en México

A principios de los años setenta la Asociación de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior bajo un ambiente de reforma e innovación de la educación superior y con un amplio apoyo por parte del gobierno federal y de las propias universidades, estableció el programa nacional de formación de profesores, el cual propició la creación de centros o departamentos de formación de profesores en diversas universidades.

Esta necesidad de desarrollar diferentes programas de formación de profesores responde a conjunto de necesidades tanto nacionales como internacionales.

Entre las necesidades nacionales esta el crear nuevas metodologías y concepciones de enseñanza por parte de los profesores, para poder llevar a cabo la política educativa de reformar y modernizar la educación. Lo anterior se da bajo un marco social conformado por diferentes aspectos, como son: la necesidad por parte del Estado de recuperar la legitimidad social perdida a raíz de los sucesos del 68, así como, la necesidad del mismo de establecer una vinculación entre formación escolar y necesidades de capacitación para

disponer de mano de obra formada para su inserción al aparato productivo. Otro aspecto importante fue el de la incorporación masiva de recién egresados de la licenciatura como profesores para poder cubrir la demanda provocada por la expansión vertiginosa que experimentó el sistema de educación superior con el crecimiento de las universidades y la creación de tecnológicos regionales. También resultaba notorio el estancamiento que mostraba la producción de conocimientos en educación, el pensamiento pedagógico mexicano se encontraba atrapado en una visión idealista de origen filosófico e instrumentalista que mostraba evidentes signos de agotamiento.

Internacionalmente también existía una necesidad de modernizar la educación, especialmente en Europa; en Estados Unidos de Norteamérica existía la necesidad de expansión de la tecnología educativa como teoría pedagógica, lo que les permitiría continuar con la expansión de su ideología de sociedad. Con esto se comienza en la década de los años setenta la traducción masiva de autores norteamericanos. Asimismo, es en esta década cuando empiezan a conformarse los proyectos multinacionales de tecnología educativa a través del departamento de asuntos educativos de la OEA, los cuales establecen diversas sedes en latinoamérica con el fin de realizar diversos programas de formación en tecnología educativa para educadores latinoamericanos y es así como desde 1975 editan la revista Tecnología Educativa.

Los programas de formación de profesores pasaron por varios momentos importantes. En un principio se impartieron cursos de didáctica general y sistematización de la enseñanza con la idea de proporcionar diversas técnicas a los profesores universitarios dejando a un lado la reflexión sobre lo educativo, lo que tuvo como consecuencia negativa el reducir el saber pedagógico a un saber instrumental; pero al mismo tiempo logró dinamizar notoriamente el campo educativo al difundir una mínima cultura pedagógica y posibilitar una evolución conceptual de la propia didáctica al convertirse en una disciplina atractiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En un segundo momento, denominado especialización en docencia, se reemplazaron los cursos aislados por programas de carácter integral, los cuales abordaban la docencia desde dimensiones sociológicas, psicológicas y pedagógicas con la finalidad de proporcionar al docente elementos suficientes para que pudiera comprender la docencia en su totalidad. Cabe mencionar que estos programas tenían una perspectiva limitada de la formación porque no desarrollaron todas las disciplinas que abarcan a la docencia (omitieron economía, historia y filosofía), ni tampoco desarrollaron a profundidad los enfoques propuestos; lo que trajo como consecuencia una formación superficial de los docentes.

Un tercer momento fue la creación de posgrados como programas de formación de profesores, a los que denominaron maestrías en educación. En un principio sólo había posgrado en pedagogía, aunque poco a poco fueron aumentando hasta que en 1984 existían ya 44 maestrías en educación. Este crecimiento de los posgrados responde a diferentes problemas; como por ejemplo, el de dar mayor coherencia a la formación integral y el de tener una actitud credencialista.

En la actualidad no todas las universidades ofrecen este tipo de programas que promueven el continuo desarrollo de los profesores.

2.2.2 La docencia como práctica.

Yurén (1999), revela un supuesto básico: la docencia es una práctica; manifiesta que el entender a la docencia como práctica significa concebirla como una actividad consciente, conforme a fines y dirigida a transformar objetivamente la realidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Sánchez Vázquez manifiesta que el concebir a la docencia como práctica significa definirla como actividad y, consecuentemente, oponerla a la pasividad; entendiéndola pues como un conjunto de actos articulados o estructurados como elementos de un proceso total que desemboca en la modificación de una materia prima" (en Yurén C., 1999).

Puesto que las prácticas pueden ser de distinta índole y los objetos a transformar son diversos, conviene destacar las formas que asume ésta peculiar actividad, la práctica docente.

Se puede decir que se trata de una práctica profesional en tanto que:

- se realiza en un ámbito laboral delimitado (institución de educación).
- requiere de determinados conocimientos y habilidades.
- se ejerce públicamente.

Por lo tanto, se trata de una práctica educativa. Lo que significa que el conjunto de actos que conforman la docencia está inscrito en un proceso más amplio que recibe el nombre de "educación" y cuyo objeto a transformar es el ser humano.

Desde ésta perspectiva, Yurén (1999) plantea que existen distintas formas de praxis que operan sobre una materia no propiamente humana (los objetos naturales o los creados por

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el ser humano), pero existen otras formas de praxis en las que el objeto a transformar es el humano mismo. Entre estas últimas cabe distinguir aquellas que se orientan a cambiar la sociedad (como es el caso de la praxis social, y más específicamente, de la política o la cultural), y las que se dirigen a la transformación de individuos concretos. La educación corresponde, entonces, al tipo de práctica cuyo propósito inmediato es la transformación de los individuos concretos; sin embargo, en la medida en que la transformación de los individuos se inscribe en una estrategia más amplia de cambio social, la docencia es una práctica política y/o cultural.

La docencia se manifiesta, entonces, como práctica profesional, educativa y social, formas que adopta en virtud de su dinamicidad. Como toda praxis, la docencia es expresión de la dialéctica sujeto - objeto, por cuanto no es una sustancia dada, sino un movimiento en el que se supera la oposición de dos momentos: el momento subjetivo (el de la conciencia de los fines que se pretenden lograr y de los conocimientos acerca de cómo lograrlos); y el momento objetivo (el de la actividad material que transforma la realidad).

No se trata solo de un proceso en el que lo subjetivo (que se concreta en el proyecto del docente) se inserta en lo objetivo (la actividad que realiza el docente para transformar al educando), sino de un movimiento gracias al cual el sujeto que se objetiva recupera su subjetividad enriquecida. Es decir, la actividad docente no sólo transforma al objeto al que se dirige la acción (el educando), sino al sujeto mismo que actúa como agente de esa transformación (el docente).

En este sentido, se afirma que el proceso de constitución de la docencia es expresión de la dialéctica sujeto - objeto. Por eso, cuando cesa ese movimiento, cuando se vuelve una acción ciega, sin proyecto o cuando se convierte en pura teoría que no se inserta en acción transformadora, la docencia deja de ser tal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2.3 La tensión en la tarea educativa derivada de la coordinación de grupos

El profesor ante un grupo escolar asume un conjunto de tareas históricamente delegadas en función de ciertos procesos de formación, aprendizaje y/o capacitación; que junto con las condiciones institucionales en las que se estructura un grupo escolar crean un conjunto de determinantes para su labor.

De igual forma, la experiencia del docente, su historia personal, sus procesos de formación y su proyecto de vida inciden de manera determinante en el conjunto de elecciones que hace para el trabajo con sus estudiantes. Todos estos elementos se entrelazan en su tarea pedagógica, llegando a provocar algunas dificultades para que el docente realice su trabajo desde la concepción operativa de grupo; que a su vez tiene cuestiones inherentes que pueden dificultar su aplicación directa en el aula.

Según Díaz Barriga (1998) algunos elementos de los procesos institucionales en los que se conforma un grupo escolar dificultan la coordinación de un grupo desde el enfoque operativo, algunos de estos son:

- El número de estudiantes que integran un grupo escolar.
- Las expectativas que tiene cada estudiante respecto de la materia que va a cursar cuando se inscribe en un curso; que por lo general no implica una demanda de desarrollar una experiencia desde una concepción operativa de grupo. Por lo que cuando el docente la llega a proponer puede llegar a ser objeto de resistencia por parte de los alumnos.

- Los tiempos en que se desarrolla una clase escolar (desde 45 minutos hasta 2 ó 3 horas).
- El conjunto de tareas que implica la función docente, como el manejo, presentación y orientación en relación con la información, la selección permanente de materiales y proceso de trabajo, y en particular, las vinculadas con la evaluación.
- La deformación existente con respecto al trabajo grupal por parte de los alumnos, donde unos se comprometen con el trabajo y otros no; donde se entiende como dividirse el tema y solo realizar un subtema cada uno, etc.
- La concepción operativa de grupo no puede aparecer como el gran método didáctico que resuelve el problema de aprendizaje de todas las disciplinas; ya que existen disciplinas que no pueden ser desarrolladas desde una perspectiva operativa, como por ejemplo, las matemáticas.

Con todo lo anterior, se puede ver como una perspectiva técnica del trabajo grupal y las condiciones institucionales de la tarea educativa, dificultan que el profesor pueda convertirse en un coordinador de grupos; sin embargo, esto no significa que no necesite poner atención a la problemática grupal. Por lo tanto, el docente debe tener una formación basada en diferentes teorías grupales que le permitan entender los procesos y dinámicas que se dan en los diversos grupos con los que entra en contacto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2.4. Los procesos de frustración en la tarea docente

Dentro de la profesión docente convergen una serie de situaciones, emociones y sentimientos dentro de los cuales algunos son positivos, ya que logran hacer sentir al docente satisfecho de su trabajo; mientras que otros, que son los que nos ocupan en este momento, son capaces, por el contrario, de provocar sentimientos de frustración en el docente.

Díaz Barriga (1998) plantea y analiza la conjugación de una serie de diversos procesos que tienen como consecuencia el origen de los mecanismos de frustración en la tarea del docente; los cuales dependen de diferentes aspectos como son la retribución económica y el reconocimiento social que obtiene el docente por su trabajo, al igual que los espacios de autonomía profesional que encuentra para definir el sentido de su profesión. También existen condiciones que inciden en una carga emocional constante en el trabajo del docente derivadas de la dinámica del proceso educativo y el contacto afectivo permanente en la tarea del mismo.

El mundo escolar transcurre entre un sinnúmero de afectos; la relación entre profesores y alumnos moviliza las emociones entre ambos. Cada alumno, cada intercambio de miradas, palabras y gestos generan emociones, ansiedades, gratificaciones o enojos en la relación educativa; la cantidad masiva de éstas no tiene cabida en la vida personal del docente. Díaz Barriga parte de la afirmación central de que no hay condiciones específicas para que el profesor elabore todo el conjunto de emociones que surgen en la relación educativa, lo que lo deja cargado afectivamente y con la necesidad de obturar todo aquello que ha surgido instaurando mecanismos de represión sobre tales sentimientos o, en el mejor de los casos, procesos catárticos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Schipani y Tíao (en Díaz Barriga, 1998) describen algunas respuestas que puede tener el profesor frente a una situación de este tipo: desesperación, progresiva pérdida de sensibilidad, aumento de susceptibilidad, diversas formas de agresividad y comportamientos regresivos, todos estos intentos de enfrentar de alguna manera esta situación.

Como ya se dijo en la tarea del docente se mueven múltiples emociones, pero no existe ningún espacio donde el docente las pueda elaborar psíquicamente; es por eso que cuando un programa de formación de profesores recurre a una modalidad de trabajo que posibilita la elaboración de estas emociones de alguna forma llega a tener mucho éxito o reconocimiento.

Es importante añadir a este conjunto de situaciones un aspecto importante, que es la anulación del docente como figura erótica de su persona respecto de sus alumnos. Esta situación permite entender porque a la larga su actividad resulta tan poco creativa.

"(El profesor eróticamente no cuenta en lo absoluto...la inasequibilidad va unida a la representación de un ser tendencialmente excluido de la esfera erótica...la idea de maestro intachable, modelo para jóvenes inmaduros, lo obliga realmente a una ascesis del erotismo mucho más severa que la exigida a otras profesiones...Esta imagen del cuasi castrado o, al menos, eróticamente neutralizado, no libremente desarrollado, esa imagen, de hombres que no cuentan en la competencia erótica..." (Adorno T., 1986, en Díaz Barriga 1998).

Es así como la tarea del docente queda marcada por una tremenda soledad; indudablemente que con este conjunto de condiciones el docente ve incrementado su proceso de frustración y despersonalización. Y es que lo agotador en la tarea docente no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sólo pasa por el esfuerzo físico que se realiza para estar frente a un grupo, o por el esfuerzo intelectual para mantenerse actualizado y ser capaz de dominar ciertas temáticas, o por el esfuerzo pedagógico para construir diversas propuestas de trabajo; sino que además el esfuerzo emocional que significa es enorme, sin que, en apariencia, nadie se dé cuenta de ello.

2.2.4.1 Los procesos de frustración a través de la historia y la sociología de la profesión

Alrededor de la tarea docente converge un conjunto de aspectos de índole histórica, social, política y económica que traen como consecuencia el que dicha profesión tenga una serie de características muy específicas que la distinguen de otras profesiones.

Se puede decir que a lo largo de la historia no se han realizado numerosos estudios acerca de la sociología de las profesiones. En los años treinta, en Inglaterra y Estados Unidos se efectuaron diversos tratados al respecto; al igual que en México se desarrollaron de manera incipiente algunos estudios a partir del diseño curricular elaborado en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Sin embargo, estos estudios no se han tomado como referencia en caso de la profesión docente.

La reflexión que se ha efectuado con relación a la profesión docente desde la sociología de las profesiones es muy pobre. Por ejemplo, en los años setenta se realizó un discurso de profesionalización de la docencia universitaria; si se toman en cuenta algunos de los elementos en los que se apoyó dicho discurso se puede ver cómo se subestimó esta cuestión. Los ejes centrales que se establecieron de esta profesionalización fueron:

a) Dedicación de tiempo completo a las tareas docentes buscando que el profesor tuviese un salario que le permitiera llevar una vida decorosa, a partir de su trabajo docente.

b) Capacitación teórica (entiéndase pedagógica) para realizar su tarea docente. Esta perspectiva de profesionalización de la docencia omitió una reflexión sobre lo que es ser profesional.

c) Cleaves plantea que "la profesión docente como tal no constituye una categoría sociológica precisa, que el concepto depende de la mediación arbitraria de la coherencia ocupacional, del privilegio de trabajo no manual, del elevado ingreso, y de la mística incluyendo carisma y prestigio " (Cleaves 1985, en Díaz Barriga 1998).

Díaz Barriga sugiere que estos puntos básicos servirán de referencia para analizar algunos de los procesos de frustración que subyacen en la docencia como profesión. Cabe mencionar que la aproximación a los mismos no significa que se conformen de la misma manera en cada uno de los profesores del sistema educativo; por el contrario hay múltiples divergencias que los singularizan, como son:

- La forma como los profesores eligen el llegar a ser docentes ya sea por la escuela normal, o bien por término de sus estudios de licenciatura.
- Las condiciones específicas de desempeño profesional en cada una de las instituciones del sistema educativo, como son educación básica, media y superior, o educación pública o privada.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con este planteamiento Díaz Barriga intenta comprender los diversos procesos de frustración que se encuentran de forma reiterativa en estas formas de ejercicio de la docencia.

Un punto importante son las reminiscencias históricas que en relación con la profesión docente se mueven a través de elementos contradictorios; por una parte, se considera como un servicio imprescindible e invaluable para la sociedad y, por la otra, se le percibe como algo despreciable y desagradable.

Díaz Barriga realiza una análisis de cómo estas dos partes llegan a darse en torno a la profesión docente. Revisa los discursos que se han elaborado para festejar al maestro en los que se ha construido una imagen que engrandece al docente, hasta el punto de elevarlo a héroe anónimo que dedica su vida a la juventud, el que es toda entrega, y baluarte de la nación. De igual forma, opina que en estas imágenes de entrega y servicio, coexisten algunos elementos arcaicos que vinculan a la docencia con una concepción religiosa. Adorno considera que éste es un elemento definitorio en las imágenes sociales que existen en relación con el docente: "el maestro es el heredero del monje; el odio o la ambivalencia que despertaba la profesión de éste pasan a él después de que el monje hubo perdido en gran medida su función" (Adorno T., 1986, en Díaz Barriga 1998).

Tomando en cuenta lo anterior, la profesión del docente no es atractiva, tiene un cierto matiz avergonzante; incluso se puede ver en algunos casos cómo son las clases subalternas las que eligen esta profesión. Aunque dentro de lo que Weber denomina concepción protestante de profesión, el sentido religioso puede considerarse como una cuestión nuclear, también es factible reconocer una polémica entre diversas posiciones protestantes que afectan el sentido de su conceptualización. Así, expresa que en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

debate entre posiciones calvinistas, luteranas y puritanas se dan ciertos conflictos, entre los que destacan.

a) Trabajar es una obligación que debe cumplirse rigurosamente: el trabajo es el medio ascético más antiguo y acreditado... Dios ha designado para cada cual, sin exclusión, una profesión, y es de rigor que en ella labore (M. Weber 1984, en Díaz Barriga 1998)

b) La necesidad de llevar una vida austera, alejada de los lujos, esto en realidad implica aceptar una baja remuneración económica. (M. Weber 1984, en Díaz Barriga 1998)

Esta perspectiva del debate protestante sobre la profesión como tal se puede aplicar al caso del maestro. La idea que se deriva de esta visión acerca del trabajo subraya el rigor y la obligación, pero se olvida de dos aspectos centrales necesarios para poder entender la dimensión humana del mismo, que son: el placer, como un encuentro de una satisfacción íntima en lo que se realiza, y la necesidad de reconocerse en el propio objeto del trabajo. Al carecer de ambas dimensiones el trabajo queda circunscrito a su elemento más elemental, la obligación.

El docente se encuentra frente a diversas imágenes de su profesión; algunas lo estimulan a continuar con su labor, sin embargo éstas sólo se quedan a nivel de discursos para homenajearlo y al mismo tiempo cubrir espacios ideológicos de la política educativa. Otras existen por debajo del discurso, son latentes pero no inconscientes, en ellas el maestro percibe el desprecio social y la exigencia de cumplir con un deber con el que ningún otro sector de la sociedad quiere comprometerse; se le exige trabajar por trabajar, cumplir aunque no pueda reconocerse en los resultados de su trabajo. Los procesos de frustración

que se presentan ante él son inevitables; aunque ciertamente muchas veces los enfrentan con una racionalización en la que se autoconvencen de la importancia del discurso de reconocimiento, que tratan de negar y ocultar las demás imágenes.

Tomando en cuenta los elementos que buscan elevar la imagen del docente al reconocer la importancia de su labor, Díaz Barriga (1998) hace referencia a la manera como el Estado mexicano a partir de procesos revolucionarios proyectó una imagen excepcional del maestro que recientemente se ha modificado con la incorporación del pensamiento neoliberal.

La trascendencia social del papel que la Revolución mexicana le asignó al desempeño del docente elevó su imagen por encima de lo establecido: "al maestro rural (1921-1930) le tocó no sólo impartir conocimientos sino convertirse en promotor y médico de la comunidad rural apenas terminada la revolución de 1910. El maestro socialista (1930-1940) tuvo encomendada la misión de preparar al pueblo para los cambios sociales profundos, y al maestro de la unidad nacional (1940-1982) le correspondió fomentar un espíritu de integración nacional y de modernización social". (J.A. Pescador 1983, citado en Díaz Barriga 1998).

Las dos primeras etapas, y seguramente la primera parte de la última, implican un alto reconocimiento a la tarea del docente; el Estado y la sociedad reconocen y aprecian ese esfuerzo del maestro. Pero conforme se acercaba la crisis económica y la adopción de la política económica y educativa de corte neoliberal, las imágenes sobre el docente se fueron modificando paulatinamente. Pasó de ser el que prestaba un gran servicio a la sociedad y al Estado, a proyectar la imagen de una especie de parásito social; imagen en la que el docente ve devaluado su propio trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los procesos de corporativización sindical y los procesos institucionales que llevaron a la autocratización de la tarea docente, así como la pérdida del sentido social e intelectual de su tarea coadyuvaron enormemente a la construcción de esta imagen, misma que contribuye en gran medida a la frustración de la tarea docente.

2.2.4.2 La dimensión pedagógica de la profesión

Los procesos de frustración en la tarea docente también se refieren a las actividades que se desprenden de la dimensión pedagógica de la profesión docente.

Resulta difícil evaluar los resultados del trabajo del docente y los esfuerzos que exige el desarrollo de su tarea educativa, ya que no siempre son visibles y mucho menos reconocidos. Los resultados de una acción educativa no siempre se observan a corto plazo, se trata de una profesión donde no existe una gratificación directa a partir del producto del trabajo. El resultado de esta acción no se materializa en una cosa, como por ejemplo un edificio o un puente; ni tampoco en un bien relativamente aceptable como podría ser la salud del enfermo. Al respecto, Díaz Barriga (1998) afirma que cuando el estudiante aprende es gracias a sus méritos y que cuando fracasa es culpa del maestro.

Es particularmente difícil reconocer la magnitud de esfuerzos cotidianos que giran en relación con la tarea educativa, como son: preparación y capacitación técnica del docente, compromiso con la tarea educativa, la cual exige a éste que se involucre de manera total con ella, esto es que a través de su desempeño el docente vincule una serie de afectos con su proyecto de vida.

Los profesores viven un cierto malestar en virtud de que su labor no es reconocida ni por sus alumnos, directivos de una institución y autoridades educativas, ni por los padres de familia e instituciones sociales; y como consecuencia de todo esto, tampoco existe un reconocimiento salarial e incluso, los mecanismos de retabulación laboral siguen esquemas más de línea administrativa que académica.

Otro elemento importante es el que se deriva de la figura docente-investigador que tiende a devaluar aun más la misma imagen del profesor; ya que éste no puede restituir el sentido de su tarea, a menos que demuestre que puede ejecutar una actividad prestigiada como es la investigación. La figura docente-investigador anula la posibilidad de analizar la dimensión intelectual de la actividad docente y concretamente la figura docente intelectual.

Díaz Barriga (1998) afirma que existe una cierta predisposición para magnificar los errores profesionales del docente frente a las dificultades que permiten reconocer sus aciertos y esfuerzos. En la tarea del docente, el profesor se ve continuamente obligado a resolver situaciones, a tomar decisiones y actuar. Tal presión sobre la acción crea mayor margen de error. El problema es que, conforme avanza el tiempo del ejercicio profesional, estos errores iniciales pueden convertirse en formas cotidianas de operación y simples comportamientos defensivos, llegando incluso a manifestaciones claramente deformadas. Es así que la presión de actuar dificulta la posibilidad de reflexionar e intercambiar experiencias sobre lo que se hace.

Pese a las condiciones anteriores, de forma institucional se piensa que es al profesor al que le corresponde asumir los procesos de reforma o cambio en la educación. En general, se cree que el profesor tiene una responsabilidad directa en las deficiencias o errores que aparecen en la relación educativa. De manera contradictoria, se suele imputar al docente

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

una imagen tradicional a la vez que se pretende que encabece un movimiento de transformación de la educación.

Bajo la imagen tradicional, Díaz Barriga (1998) opina que se reúnen una serie de visiones sobre el docente, que aunque no responden al planteamiento en el que se desenvuelve históricamente la escuela tradicional busca calificar lo inadecuado de su actuación para las condiciones del mundo de hoy; así mismo señala algunos de los vicios propios del actuar del maestro:

- La incapacidad de estructurar la relación educativa bajo una convocatoria intelectual, limitándose a repetir o hacer repetir textos y autores.
- La incapacidad verbal y de ordenamiento de las ideas, por lo cual las exposiciones del maestro resultan tediosas, monótonas y sobre todo confusas.
- La realización de la labor educativa sólo a partir de la palabra.
- La recurrencia a los elementos disciplinadores para lograr lo que los estudiantes ejecuten las tareas que les son asignadas.

Este conjunto de comportamientos docentes guarda una relación con los procesos de frustración en la tarea docente; porque precisamente lo complejo de estos procesos es que llevan a que con el tiempo el docente caiga en diversas rutinas en su trabajo.

Como contraparte de esta situación se espera que el profesor asuma la enorme tarea de cambiar la educación; ya que son los responsables de mejorar o modificar su preparación; de establecer una serie de innovaciones en los programas escolares, en los contenidos de enseñanza, en las propuestas metodológicas y de evaluación escolar; y de cambiar las

formas de valoración formal del trabajo docente y la forma como se retribuye al trabajador académico. Desde esta perspectiva, el docente resulta el responsable directo de las tareas de innovación educativa.

Como se observa un sinnúmero de factores y procesos institucionales influyen en la conformación de los procesos de frustración en la tarea docente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Objetivos generales

Estandarizar los resultados de los cuestionarios.

Conocer la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido.

Comparar el Compromiso Organizacional en base al Apoyo Organizacional Percibido en dos universidades particulares.

3.2 Objetivos específicos

- Validar la adaptación del cuestionario S.P.O.S. (Survey of Perceived Organizational Support) de Robert Eisenberger, para la población docente en estudio mediante un método de validez de contenido por medio de jueces.
- Aplicar el cuestionario en las dos instituciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Obtener la confiabilidad del cuestionario a través del método Alpha de Cronbach.
- Determinar si existe relación directa entre Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en cada institución.
- Comparar los resultados entre las dos instituciones y de las variables Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional.
- Comparar los resultados en las instituciones en cuanto al Compromiso Organizacional.

3.3 Variables

VD Compromiso Organizacional

VD Apoyo Organizacional Percibido

VI Universidad (Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo y Universidad La Salle campus Pachuca)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.1 Definición conceptual

- VD Compromiso Organizacional se define como "la orientación que tiene el individuo hacia la organización al reflejar su fidelidad, identificación o participación en la empresa" (Robins, 1987)
- VD Apoyo Organizacional Percibido se refiere a las percepciones de los empleados hacia el compromiso de la organización, que se basa en creencias globales de los empleados con respecto a la extensión con la que la organización evalúa sus contribuciones y tiene interés en su bienestar. (Eisenberger, 1986; en Lynn McFarlane et. al. , 1993).
- VI Universidad (Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo y Universidad La Salle campus Pachuca).

3.3.2 Definición operacional

- VD Compromiso Organizacional y VD Apoyo Organizacional Percibido, se estudiaron a través de una adaptación del cuestionario S.P.O.S. (Survey of Perceived Organizational Support) de Robert Eisenberger para la población en estudio.

- VI** Las dos universidades poseen condiciones de trabajo distintas.
- El personal docente de la UNUM se encuentra contratado a través de honorarios asimilables a salarios y reciben un equivalente por hora, semana, mes y por política de la Universidad, no se permite que los docentes impartan más de diecisiete horas por semana ya que no existen maestros en nómina y, por lo tanto, no poseen prestaciones.

El personal docente de la ULSA se encuentra contratado por tres diferentes formas: honorarios, sueldos asimilados y por nómina. Estos últimos cuentan con prestaciones de ley.

3.4 Hipótesis

- Hi:** Si los docentes de la Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo cuentan con los elementos administrativos necesarios para realizar su trabajo, entonces percibirán Apoyo Organizacional y por lo tanto se sentirán comprometidos en su tarea docente con la institución.
- Ho:** No existe relación entre Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional en los docentes de la Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo.
- Hi2:** Si los docentes de la Universidad La Salle campus Pachuca cuentan con los elementos administrativos necesarios para realizar su trabajo, entonces percibirán

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Apoyo Organizacional y por lo tanto se sentirán comprometidos en su tarea docente con la institución.

- Ho2 No existe relación entre Apoyo Organozacional Percibido y el Compromiso Organizacional en los docentes de la Universidad La Salle campus Pachuca.**
- Hi3 Tomando en cuenta las condiciones de trabajo del personal docente de la Universidad del Nuevo Mundo campus San Mateo en relación con las condiciones de trabajo de la Universidad La Salle campus Pachuca, entonces el Apoyo Organizacional Percibido por el personal docente de la UNUM será menor que el Apoyo Organizacional Percibido por el personal docente de la ULSA.**
- Ho3 No hay diferencia en el Apoyo Organizacional Percibido por el personal docente de ambas intituciones.**
- Hi4 Si el personal docente de la Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo tiene una percepción de bajo Apoyo Organizacional en relación con el personal docente de la Universidad La Salle campus Pachuca, entonces su Compromiso Organizacional será más bajo que el Compromiso Organizacional de la Universidad La Salle campus Pachuca.**
- Ho4 No hay diferencia en el Compromiso Organizacional que posee el personal docente de ambas instituciones.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.5 Población de estudio

La población comprende al personal docente de universidades particulares, cuyas características son: ambos sexos, preparación mínima de Licenciatura y que se encuentren trabajando actualmente en las instituciones.

3.5.1 Muestra

Se toma una muestra de 73 docentes de la Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo y 75 docentes de la Universidad La Salle campus Pachuca, dando un total de 148 instrumentos aplicados.

3.6 Instrumento

1. Adaptación del cuestionario S.P.O.S. (Survey of Perceived Organizational Support) de Robert Eisenberger para la población de estudio, el cual esta estructurado en una escala tipo Likert que indica el grado de concordancia con cada ítem.
2. Validación de contenido a través de un "jueceo" con ocho docentes universitarios. Se realizó la valoración del cuestionario de 43 reactivos (anexo 1), con la finalidad de verificar si los ítems miden las variables en estudio y si estaban redactadas en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

forma adecuada para la población a la que se aplica. El cuestionario fue modificado a 44 reactivos por sugerencia de los expertos (anexo 2).

3. El cuestionario se aplicó a 90 docentes de la (UNUM) campus San Mateo y a 95 docentes de la (ULSA) campus Pachuca, de los cuales se invalidaron 17 y 20 respectivamente debido a que los cuestionarios se encontraban incompletos.
4. El análisis de ítems se llevó a cabo a través del programa S.P.S.S., utilizando el método de Alpha de Cronbach el cual se puede interpretar como una medida de homogeneidad en donde se analizan todos los reactivos de la prueba psicológica mediante la suma de las varianzas de las calificaciones de los reactivos y obtener así la varianza de las calificaciones de la prueba.
5. Para fines del estudio, en el instrumento original, se dividieron los ítems que correspondían a las dos variables (Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional), obteniendo una nueva numeración (anexo 3).
6. Se realizó un análisis para cada una de las variables (AOP y CO), discriminando los reactivos que afectaban la confiabilidad del instrumento.
7. Para la variable de AOP, se eliminaron 7 reactivos para obtener un Alpha de Cronbach de .8664.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

8. Para la variable CO, se eliminaron 14 reactivos para obtener un Alpha de Cronbach de .8491.
9. El instrumento final queda constituido por 23 reactivos de los cuales 9 corresponden a la variable AOP y 14 a CO (anexo 4)

3.7 Tipo de estudio

Se trata de un estudio transversal, descriptivo, comparativo.

Transversal ya que los datos se recolectaron en un solo momento.

Descriptivo, por que en el estudio se indagó la incidencia y los valores en que se manifestaron la variables.

Comparativo ya que se determinó la causa o la razón por las que existen diferencias en la conducta de grupos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.8 Procedimiento

Los cuestionarios se aplican al personal docente de las dos universidades de manera anónima, dentro del horario normal de clases, pidiéndoles su participación en nuestro estudio y brindando una breve explicación sobre el objetivo y el mecanismo de respuesta.

3.8 Análisis estadístico

1. Teniendo ya el cuestionario definitivo, se realiza una correlación de Pearson (S.P.S.S.), entre las variables AOP y CO. La correlación corresponde a la relación (asociación o interdependencia) de los valores de dos o más variables cualitativas o cuantitativas.
2. Posteriormente, se lleva a cabo una correlación de Pearson (S.P.S.S.) entre las variables AOP y CO de los docentes de la UNUM.
3. Se realiza una correlación de Pearson (S.P.S.S.), entre las variables de AOP y CO de los docentes de la ULSA.
4. Se realiza un análisis de varianza (ANOVA S.P.S.S.) el cual consiste en expresar una medida de la variación total de un conjunto de datos como suma de términos, que se puede atribuir a fuentes o causas, específicas de variación, esto para obtener la diferencia entre AOP y CO de ambas universidades.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Discriminación de reactivos relacionados con la variable de Apoyo Organizacional

Method 1 (space saver) will be used for this analysis
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. A1	3.7568	1.2811	148.0
2. A2	3.4527	1.1147	148.0
3. A3	4.2027	1.0495	148.0
4. A4	2.9865	1.2233	148.0
5. A5	2.2162	1.2319	148.0
6. A6	3.5135	1.2962	148.0
7. A7	3.8851	0.9726	148.0
8. A8	3.6014	1.2494	148.0
9. A9	2.2365	1.1391	148.0
10. A10	2.0068	1.1693	148.0
11. A11	3.4730	1.0397	148.0
12. A12	3.7703	1.0886	148.0
13. A13	4.0608	1.1323	148.0
14. A14	3.9865	1.0367	148.0
15. A15	3.5946	1.1178	148.0
16. A16	2.2973	1.1749	148.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	53.0405	45.3181	6.7319	16

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	49.2838	40.1774	.2155	.5524
A2	49.5878	40.5977	.2448	.5473
A3	48.8378	37.6878	.5067	.5028
A4	50.0541	47.3576	-.2100	.6278
A5	50.8243	45.5336	-.1042	.6106
A6	49.5270	36.4006	.4627	.4997
A7	49.1554	37.9145	.5392	.5918
A8	49.4392	35.9351	.5222	.4888
A9	50.8041	49.5464	-.3446	.6431
A10	51.0338	50.2642	-.3808	.6507
A11	49.5676	36.4648	.6190	.4831
A12	49.2703	38.1033	.4487	.5113
A13	48.9797	37.3805	.4807	.5033
A14	49.0541	37.9835	.4899	.5065
A15	49.4459	38.0311	.4379	.5121
A16	50.7432	46.1785	-.1403	.6138

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 148.0

N of Items = 16

Alpha = .5699

Method 1 (space saver) will be used for this analysis
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. A1	3.7568	1.2811	148.0
2. A2	3.4527	1.1147	148.0
3. A3	4.2027	1.0495	148.0
4. A6	3.5135	1.2962	148.0
5. A7	3.8851	.9726	148.0
6. A8	3.6014	1.2494	148.0
7. A11	3.4730	1.0397	148.0
8. A12	3.7703	1.0886	148.0
9. A13	4.0608	1.1323	148.0
10. A14	3.9865	1.0367	148.0
11. A15	3.5946	1.1178	148.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	41.2973	60.3464	7.7683	11

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	37.5405	54.1956	.2391	.8568
A2	37.8446	53.6696	.3327	.8461
A3	37.0946	50.9162	.5561	.8287
A6	37.7838	47.8713	.6019	.8241
A7	37.4122	50.8290	.6181	.8248
A8	37.6959	48.2130	.6093	.8234
A11	37.8243	48.6492	.7320	.8150
A12	37.5270	50.5639	.5554	.8285
A13	37.2365	50.8621	.5079	.8323
A14	37.3108	50.8415	.5703	.8277
A15	37.7027	50.5505	.5377	.8299

Reliability Coefficients

N of Cases = 148.0

N of Items = 11

Alpha = .8440

Method 1 (space saver) will be used for this analysis
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. A3	4.2027	1.0495	148.0
2. A6	3.5135	1.2962	148.0
3. A7	3.8851	.9726	148.0
4. A8	3.6014	1.2494	148.0
5. A11	3.4730	1.0397	148.0
6. A12	3.7703	1.0886	148.0
7. A13	4.0608	1.1323	148.0
8. A14	3.9865	1.0367	148.0
9. A15	3.5946	1.1178	148.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	34.0878	48.5433	6.9673	9

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A3	29.8851	40.3881	.5288	.8582
A6	30.5743	36.3278	.6743	.8446
A7	30.2027	39.9042	.6261	.8503
A8	30.4865	37.3263	.6325	.8489
A11	30.6149	37.8847	.7484	.8388
A12	30.3176	39.7964	.5506	.8564
A13	30.0270	40.3258	.4823	.8629
A14	30.1014	39.8332	.5835	.8535
A15	30.4932	39.1768	.5801	.8537

Reliability Coefficients

N of Cases = 148.0
Alpha = .8664

N of Items = 9

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2 Discriminación de reactivos relacionados con la variable Compromiso Organizacional

Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. C1	4.7027	.6847	148.0
2. C2	3.8446	1.0283	148.0
3. C3	1.4865	.9294	148.0
4. C4	4.7500	.6688	148.0
5. C5	1.3986	.8309	148.0
6. C6	3.7095	1.2791	148.0
7. C7	1.5405	1.0194	148.0
8. C8	4.2973	.9144	148.0
9. C9	4.1554	.9455	148.0
10. C10	4.4122	.7462	148.0
11. C11	2.4527	1.3006	148.0
12. C12	4.1216	.9324	148.0
13. C13	4.3851	.8208	148.0
14. C14	3.6081	1.2758	148.0
15. C15	2.2905	1.0833	148.0
16. C16	4.4662	.7415	148.0
17. C17	1.9797	1.1692	148.0
18. C18	1.8446	1.1647	148.0
19. C19	4.4797	.7511	148.0
20. C20	3.7365	1.1149	148.0
21. C21	1.2365	.5989	148.0
22. C22	4.4392	.7669	148.0
23. C23	4.3986	.7974	148.0
24. C24	1.5946	.9464	148.0
25. C25	4.1892	.9390	148.0
26. C26	1.3108	.8717	148.0
27. C27	1.5811	1.1953	148.0
28. C28	1.4662	.9289	148.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	87.8784	44.1076	6.6414	28

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	83.1757	43.2070	.0480	.4216
C2	84.0338	40.5499	.1909	.3962
C3	86.3919	43.2331	.0009	.4315
C4	83.1284	43.2011	.0522	.4210
C5	86.4797	43.9520	-.0485	.4373
C6	84.1689	37.9645	.2859	.3683
C7	86.3378	44.3749	-.0962	.4512
C8	83.5811	40.0274	.2804	.3821
C9	83.7230	38.7731	.3771	.3624
C10	83.4662	39.8832	.3891	.3725
C11	85.4257	39.4434	.1820	.3949
C12	83.7568	39.4098	.3270	.3727
C13	83.4932	39.6530	.3657	.3717
C14	84.2703	42.1714	-.0186	.4350
C15	85.5878	43.9990	-.0741	.4493
C16	83.4122	40.8154	.2894	.3875
C17	85.8986	43.6291	-.0575	.4489
C18	86.0338	43.1485	-.0260	.4421
C19	83.3986	40.7992	.2860	.3876
C20	84.1419	40.2722	.1832	.3966
C21	86.6419	44.7620	-.1264	.4405
C22	83.4392	40.1800	.3435	.3782
C23	83.4797	40.6595	.2765	.3872
C24	86.2838	45.6196	-.1883	.4639
C25	83.6892	41.6170	-.1158	.4112
C26	86.5676	44.5736	-.1053	.4473
C27	86.2973	42.1695	.0328	.4301
C28	86.4122	44.8426	-.1284	.4532

Reliability Coefficients

N of Cases = 148.0
Alpha = .4226

N of Items = 28

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Method 1 (space saver) will be used for this analysis
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	C1	4.7027	.6847	148.0
2.	C2	3.8446	1.0283	148.0
3.	C4	4.7500	.6688	148.0
4.	C6	3.7095	1.2791	148.0
5.	C8	4.2973	.9144	148.0
6.	C9	4.1554	.9455	148.0
7.	C10	4.4122	.7462	148.0
8.	C11	2.4527	1.3006	148.0
9.	C12	4.1216	.9324	148.0
10.	C13	4.3851	.8208	148.0
11.	C16	4.4662	.7415	148.0
12.	C19	4.4797	.7511	148.0
13.	C20	3.7365	1.1149	148.0
14.	C22	4.4392	.7669	148.0
15.	C23	4.3986	.7974	148.0
16.	C25	4.1892	.9990	148.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	66.5405	60.0732	7.7507	16

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	61.8378	58.8443	.2673	.8218
C2	62.6959	51.5600	.5049	.8085
C4	61.7905	57.3640	.2233	.8237
C6	62.8311	50.9441	.4104	.8175
C8	62.2432	51.9676	.5514	.8060
C9	62.3851	51.6534	.5537	.8056
C10	62.1284	52.1535	.6831	.8012
C11	64.0878	57.4004	.0498	.8471
C12	62.4189	51.5104	.5748	.8043
C13	62.1554	51.6424	.6575	.8010
C16	62.0743	53.8883	.5370	.8088
C19	62.0608	52.6834	.6260	.8041
C20	62.8041	50.7164	.5109	.8080
C22	62.1014	54.3638	.4529	.8128
C23	62.1419	55.4423	.3364	.8188
C25	62.3514	54.8009	.2890	.8229

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
Reliability Coefficients

N of Cases = 148.0
Alpha = .8232

N of Items = 16

Method 1 (space saver) will be used for this analysis
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. C1	4.7027	.6847	148.0
2. C2	3.8446	1.0283	148.0
3. C6	3.7095	1.2791	148.0
4. C8	4.2973	.9144	148.0
5. C9	4.1554	.9455	148.0
6. C10	4.4122	.7462	148.0
7. C12	4.1216	.9324	148.0
8. C13	4.3851	.8208	148.0
9. C16	4.4662	.7415	148.0
10. C19	4.4797	.7511	148.0
11. C20	3.7365	1.1149	148.0
12. C22	4.4392	.7669	148.0
13. C23	4.3986	.7974	148.0
14. C25	4.1892	.9990	148.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	59.3378	54.7014	7.3960	14

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	54.6351	51.6347	.2640	.8504
C2	55.4932	46.2925	.5254	.8373
C6	55.6284	46.1399	.3985	.8501
C8	55.0405	47.0868	.5401	.8363
C9	55.1824	46.6128	.5572	.8352
C10	54.9257	47.0080	.6974	.8295
C12	55.2152	46.1298	.6081	.8320
C13	54.9527	46.4535	.6769	.8292
C16	54.8716	48.5480	.5423	.8374
C19	54.8581	47.7144	.6189	.8334
C20	55.6014	45.4931	.5296	.8374
C22	54.8986	49.0985	.4666	.8410
C23	54.9392	50.0439	.3564	.8466
C25	55.1486	49.7329	.2818	.8530

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 148.0

N of Items = 14

Alpha = .8491

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.3 Correlación de variables

Correlations

	Descriptive Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
AOPTOT	34.0878	6.9673	148
CTOTAL	59.3378	7.3960	148

Correlations

		AOPTOT	CTOTAL
AOPTOT	Pearson	1.000	.639**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	148	148
CTOTAL	Pearson	.639**	1.000
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	148	148

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						Lower Bound	Upper Bound		
AOPTOT	UNUM	73	31.4858	7.3411	.8592	29.7530	33.1785	9.00	45.00
AOPTOT	UNUM	73	31.4858	7.3411	.8592	29.7530	33.1785	9.00	45.00
	ULSA	75	36.6400	5.5328	.6369	35.3670	37.9130	25.00	45.00
	ULSA	75	36.6400	5.5328	.6369	35.3670	37.9130	25.00	45.00
	Total	148	34.0878	6.9673	.5727	32.9560	35.2196	9.00	45.00
	Total	148	34.0878	6.9673	.5727	32.9560	35.2196	9.00	45.00
CTOTAL	UNUM	73	58.0411	8.3574	.9782	56.0912	59.9910	26.00	70.00
CTOTAL	UNUM	73	58.0411	8.3574	.9782	56.0912	59.9910	26.00	70.00
	ULSA	75	60.6000	6.1182	.7065	59.1923	62.0077	44.00	69.00
	ULSA	75	60.6000	6.1182	.7065	59.1923	62.0077	44.00	69.00
	Total	148	59.3378	7.3960	.6080	58.1364	60.5393	26.00	70.00

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
AOPTOT	3.299	1	146	.071
CTOTAL	1.455	1	146	.230

4.4. Correlación de variables por universidad

Correlación UNUM

		CTOTAL	AOPTOTAL
CTOTAL	Pearson Correlation	1.000	.551
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	73	73
AOPTOTAL	Pearson Correlation	.551	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	73	73

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlación ULSA

		AOPTOTAL	CTOTAL
AOPTOTAL	Pearson Correlation	1.000	.767
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	75	75
CTOTAL	Pearson Correlation	.767	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	75	75
	N	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.5 Análisis de Varianza

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
AOPTOT	Between Groups	990.414	1	990.414	23.530	.000
	Within Groups	6145.444	146	42.092		
	Total	7135.858	147			
CTOTAL	Between Groups	242.231	1	242.231	4.535	.035
	Within Groups	7798.877	146	53.417		
	Total	8041.108	147			

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO V

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

La validez y confiabilidad del cuestionario se llevó a cabo por el método del Alpha de Cronbach del S.P.S.S., y a partir de los resultados encontrados en la correlación de Pearson y el análisis de varianza ANOVA, podemos proceder a la aceptación de las hipótesis de investigación:

La H₁ afirma que "si los docentes de la Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo, cuentan con los elementos administrativos necesarios para realizar su trabajo, entonces percibirán Apoyo Organizacional y por lo tanto se sentirán comprometidos en su tarea docente con la institución". Tomando en cuenta el resultado de la correlación de .551 con un grado de significancia de 0.01, entre las variables de Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, existe una correlación positiva, aunque de mediana importancia; por lo tanto, se acepta dicha hipótesis.

Esto se relaciona con lo que Eisenberger y sus colegas discutieron en 1996 acerca de que los empleados que perciben un nivel alto de apoyo por parte de la organización están más cerca de sentir una obligación de "devolver" a la organización un compromiso de afecto o sea, los empleados permanecen en la organización por que ellos quieren.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El hecho de que la correlación no sea muy alta, nos hace pensar que algunos docentes aunque no perciban apoyo por parte de la institución, ya que no poseen los elementos administrativos necesarios, tienen un compromiso con los alumnos y con su vocación que los hace permanecer en la institución. Por otro lado, se puede decir que el apoyo no está relacionado con la institución, si no con las personas que laboran en la misma, como directores, colegas, compañeros de trabajo, etc. y esto hace que exista un compromiso aunque las condiciones para el docente no sean las apropiadas.

La Hiz afirma que "si los docentes de la Universidad La Salle campus Pachuca, cuentan con los elementos administrativos necesarios para realizar su trabajo, entonces percibirán Apoyo Organizacional y por lo tanto se sentirán comprometidos en su tarea docente con la institución". Tomando en cuenta el resultado de la correlación de .767 con un grado de significancia de 0.01, entre las variables de Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, existe una correlación positiva; por lo tanto se acepta dicha hipótesis.

En este caso la correlación es más fuerte que la UNUM, esto se debe quizá a que el personal docente de la ULSA cuenta con elementos administrativos más sólidos que hacen que perciban un mayor apoyo y por lo tanto se sientan más comprometidos con la institución y en su tarea docente.

Según Esenberger 1986, debido a que el Apoyo Organizacional Percibido está influido por varios aspectos sobre como es el trato de la empresa hacia el empleado, crea una expectativa en el empleado en cuanto a que la organización recompensará su esfuerzo por reunir las metas de la misma, satisfaciendo también necesidades de elogio y aprobación y así el empleado se identificaría con la empresa desarrollando un lazo emocional positivo. Dicha expectativa aumenta el compromiso del empleado al percibir un mayor apoyo ya que tiene la seguridad de que su trabajo va a ser reconocido y recompensado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Hia afirma que "tomando en cuenta las condiciones de trabajo del personal docente de la UNUM en relación con las condiciones de trabajo de la ULSA, entonces el Apoyo Organizacional Percibido por el personal docente de la UNUM será menor que el Apoyo Organizacional Percibido por el personal docente de la ULSA". De acuerdo con los resultados del análisis de varianza ANOVA para la variable de Apoyo Organizacional Percibido de 23.530 con un grado de significancia de 0.00, se acepta dicha hipótesis.

Las condiciones de trabajo son realmente importantes para que los empleados se sientan apoyados, como lo menciona Levinson (1965), que existen diferentes acciones por parte de la organización las cuales los empleados tienden a considerar importantes como Apoyo Organizacional Percibido, estas se refieren a que es necesario que la organización posea una fuerte personificación legal, moral y financiera por las acciones de sus agentes, así como una continuidad que les brinda los precedentes de la organización, las normas, las reglas y las tradiciones, las cuales prescriben el papel de las conductas y por sus acciones pueden ejercer el poder de los empleados individualmente.

Binberg y Castell, (1982), hacen una referencia a otras recompensas como la paga, el grado de enriquecimiento en el trabajo y la influencia sobre las normas de la Organización, las cuales concretarían el Apoyo Organizacional Percibido, dando como resultado las evaluaciones positivas del empleado hacia la organización.

Las condiciones de trabajo de la UNUM, como se mencionó en el Capítulo II, son muy limitadas, ya que no cuentan con ninguna prestación, ni con los elementos que mencionan estos autores por lo que se refleja en la percepción que tienen sobre el Apoyo que les brinda la institución, en cambio la ULSA ofrece a su personal docente mejores condiciones de trabajo, un respaldo institucional que se adapta a las necesidades de su personal docente, por lo tanto cuentan con una percepción mayor de Apoyo Organizacional.

La Hia afirma que "si el personal docente de la Universidad Nuevo Mundo campus San Mateo tiene una percepción de bajo Apoyo Organizacional en relación con el personal docente de la Universidad La Salle campus Pachuca, entonces su Compromiso Organizacional será más bajo que el Compromiso Organizacional de la Universidad La Salle campus Pachuca". De acuerdo con los resultados del análisis de varianza ANOVA para la variable de Compromiso Organizacional de 4.535 para un grado de significancia de 0.035, se acepta dicha hipótesis.

Debido al apoyo percibido por parte de los docentes en ambas instituciones, el Compromiso Organizacional del personal docente de la UNUM es menor que el de la ULSA, aunque no deja de existir compromiso, esto se relaciona con lo que dice Irving et. al. (1997), acerca de que existe un compromiso profesional que se refiere a la creencia de una persona y la aceptación de los valores de su ocupación o a la línea escogida de su trabajo, así como un consentimiento para mantener la asociación de esa ocupación.

El docente por su vocación, posee un compromiso profesional más que organizacional, se siente comprometido con su tarea, como refiere Villar Angulo (Enciclopedia de la Educación, Vol., 2) la carrera docente supone un trabajo decidido y con significado para llevar a cabo a lo largo del tiempo, es un proceso de aprendizaje que se realiza en varios estadios de la vida y en el que el sujeto es consciente de las decisiones que adopta para marcar su propio rumbo profesional.

Por otro lado, Díaz Barriga (1998), plantea y analiza la conjugación de los diversos procesos que tienen como consecuencia el origen de los mecanismos de frustración en el docente, mismos que influyen en un bajo compromiso con la institución, dichos mecanismos dependen de diferentes aspectos como son la retribución económica y el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reconocimiento social que obtiene por su trabajo, al igual que los espacios de autonomía profesional que encuentra para realizar el mismo.

El personal docente de la UNUM aunque presenta un Apoyo Organizacional Percibido menor que el de la ULSA, y por lo tanto un menor compromiso en relación con la misma, se siente comprometido con su trabajo y desea continuar impartiendo clases en esta institución, por que está realmente convencido de que su compromiso no es con ésta, sino con los alumnos y con él mismo como profesionista de la educación, esto se relaciona con la que opina Stenhouse, (1993) acerca de que la enseñanza es el arte que expresa en forma accesible a los alumnos una comprensión de la naturaleza de aquello que deben aprender y es importante que ese aprendizaje sea transmitido con la suficiente fuerza personal por parte del docente que sea capaz de lograr que el alumno además de comprender esa esencia de lo aprendido, logre hacer propios esos conocimientos y llevarlos consigo a lo largo de su vida; obteniendo así una mayor recompensa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO VI

ALCANCES, LIMITES Y SUGERENCIAS

LIMITES Y ALCANCES

Es un estudio indicativo por que el tamaño de las muestras y de las Universidades no es una muestra representativa del personal docente universitario de la República Mexicana.

La muestra se redujo debido a la difícil disposición del personal docente de ambas universidades y se canceló un porcentaje significativo de cuestionarios ya que se encontraban incompletos.

Las universidades en las que se realizó la investigación son pequeñas y aisladas la una de la otra.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SUGERENCIAS

Valdría la pena realizar el mismo estudio separando cada una de las carreras con las que cuentan las universidades, y así poder conocer las limitaciones de cada una de éstas y atacar de manera más directa los problemas que se presenten.

Estudiar a fondo el compromiso que presenta el personal docente de las universidades ya que éste difiere en el aspecto emocional y profesional a lo referente con el compromiso hacia la organización.

Investigar más sobre los factores que influyen para que los maestros den clases en instituciones con condiciones de trabajo desfavorables, ya que de éstos factores depende la percepción del apoyo y por lo tanto el compromiso hacia la institución.

Que las universidades se preocupen más por la capacitación de su personal docente con la finalidad de que perciban un mayor apoyo.

Realizar estudios posteriores para estandarizar un puntaje general de Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, y así poder comparar los resultados de estudio con un parámetro establecido para toda la población docente.

Comparar los resultados con la tasa de rotación de cada Universidad, para dar a conocer la relación que existe entre el compromiso y la rotación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Relacionar los datos de sexo, antigüedad, y perfil de la carrera con el Compromiso Organizacional y obtener así mayor control de las variables que pudieran influir en el mismo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación se ha hablado de la importancia que posee la percepción del Apoyo Organizacional, para que el empleado se sienta comprometido con la empresa en la que labora. Este compromiso que el empleado siente, lo expresa a través de actitudes positivas hacia su trabajo, preocupándose por el bienestar de la empresa y trae como resultado un mejor desempeño en la misma y el logro de objetivos comunes.

El objetivo de la investigación es conocer la influencia del Apoyo Organizacional Percibido en el docente para que este pueda tener un mejor desempeño de sus actividades dentro de la misma, mediante una adaptación del cuestionario S.P.O.S. para la población de estudio y la estandarización los resultados que se obtienen de la aplicación de éste.

El presente estudio comprende una comparación entre dos universidades particulares con diferentes condiciones de trabajo, en la ULSA los docentes tienen más apoyo ya que entre otras ventajas tienen prestaciones en comparación con la UNUM en donde carecen de ellas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se encontró que en ambas universidades existe una correlación positiva entre las dos variables (AOP y CO) ya que al existir una percepción de Apoyo por parte de la institución, los docentes sienten una obligación de devolver un compromiso de afecto, al permanecer en la misma por que se sienten parte de ella.

Así mismo, se encontró que dadas las circunstancias la ULSA posee mayor percepción de Apoyo por parte de los docentes y esto se ve reflejado en un mayor compromiso hacia su institución y en la UNUM la percepción del Apoyo es menor que el de la ULSA por lo que el compromiso que presentan los docentes es más bajo en ésta última.

Lo anterior se puede dar ya que el docente tiene la vocación de transmitir a una nueva generación una síntesis de los aspectos teórico, prácticos y éticos de la cultura sin importar la retribución económica que pueda tener por ello, ya que para él lo más importante es la recompensa que pueda obtener al dejar una parte de su conocimiento y experiencia en los alumnos, y contribuir a su desarrollo, lo que nos habla del por qué a pesar de que en la UNUM percibe un bajo apoyo organizacional, presenta compromiso con la institución.

Una vez comprobado que existe una relación directa entre el Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional por parte de los docentes, sería importante dotar a los mismos de los elementos necesarios para incrementar su desarrollo profesional y con esto cumplir satisfactoriamente sus objetivos provocando que las dos Universidades tengan una mejor calidad de enseñanza por parte de los docentes que laboran en éstas.

BIBLIOGRAFIA

American Heritage Dictionary (1979).

Brown, F.G. (1980). Principios de la medición en Psicología y educación. México: Editorial El Manual Moderno, S.A.

Dessler, G. (1996). Administración de personal. (6ª Ed.) México: Prentice Hall.

Díaz Barriga, A. (1998). Tarea Docente: Una perspectiva didáctica grupal y psicosocial. México: Nueva Imagen.

Diccionario de las Ciencias de la Educación. México: Editorial Santillana.

Eisenberger, R.; Cummings, J.; Arneli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, discretionary treatment and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 82, 812-820.

Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchinson, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, 71, 500-507.

Fernández Pérez, M. (1995). La Profesionalización del docente. España: Siglo Veintiuno de España Editores.

Freund, J.E.; Manning Smith, R. (1989). Estadística. México: Prentice Hall.

García Hoz, V. (1996). La educación personalizada en la Universidad. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ghilardi, F. (1993). Crisis y perspectivas de la profesión docente. España: Editorial Gedisa.

González, A; Apelucho, J. (1960). La Universidad de México. México: Cultura, T.G.S.A.

Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C. Y Baptista, P. (2002). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.

Imbermon, F. (1993). Formación del Profesorado. Barcelona: Editorial Laia.

Irving, P.G.; Coleman, D.F. & Cooper C.L. (1997). Further assessments of a tree-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. Journal of Applied Psychology, 82, 444-452.

Kincheloe, J.L. (2001). Hacia una revisión crítica del pensamiento docente. España: Editorial Octaedro

McQuaig, J.H. (1983). Cómo motivar a la gente. (7ª Ed.). México: Logos Consorcio Editorial, S.A.

Muñoz Batista, J. (1992). Nuestro modelo universitario. México: ULSA.

O'Neill, B.S. and Mone, M.A. (1998). Investigating equity sensitivity as a moderator of relations between self-efficacy and work place attitudes. Journal of Applied Psychology, 83, 805-816.

Pacheco Mendez, T.; Díaz Barriga, A. (1997). La profesión: su condición Social e institucional. México: Centro de estudios sobre la universidad (UNAM).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Rodríguez Valdez, M. (1996). Administración de profesionistas: un estudio sobre el compromiso organizacional, compromiso con la profesión y ética en el trabajo. México Tesis ITAM.

Shore, L.M. & Wayne, S.J. (1993). Commitment and employee behavior comparison of affective commitment and continuence commitment with perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 78, 774-780.

Valdes, D. (1974). La Universidad Nacional Autónoma de México. México: Imprenta Universitaria.

Villaseñor, I. (1997). Investigación sobre la identidad cultural y el compromiso organizacional del personal académico y administrativo del ITESM campus Querétaro. México: Tesis UIA.

www.spss.com

www.unam.mx

www.unum.edu.mx

Yuren Camarena, M.T (1999). La Formación, horizonte del quehacer académico. México: Editorial UPN.

Zarza Charur, C. (1988). Formación de Profesores Universitarios: Análisis y evaluación de experiencias. México: Editorial Patria.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 1

Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional

A continuación encontrará una serie de enunciados respecto a la institución educativa. Solicitamos su opinión sincera al respecto. No hay respuestas buenas ni malas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión. Responda tan rápidamente como sea posible, después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debe contestar colocando una X sobre los números de la columna de la derecha (1,2,3,4 ó 5).

1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Indeciso	4	De acuerdo	5	Totalmente de acuerdo
1	Considero que esta Institución perdonaría un error de mi parte, cometido de buena fe	1	2	3	4	5			
2	Si yo decidiera darme de baja, la Universidad trataría de persuadirme para que me quedara.	1	2	3	4	5			
3	Siento mucho compromiso personal con el trabajo que realizo en la Universidad.	1	2	3	4	5			
4	La Universidad me apoyaría si yo necesitara un favor especial.	1	2	3	4	5			
5	Han existido muchas "bajas" de personal docente en la Universidad durante los últimos doce meses.	1	2	3	4	5			
6	Mis mayores satisfacciones de mi vida se relacionan con el trabajo que realizo en la Universidad.	1	2	3	4	5			
7	Si esta Universidad encontrara una forma más eficiente de efectuar mi trabajo, me darian de baja.	1	2	3	4	5			
8	Evito tomar cursos y responsabilidades adicionales a mi trabajo.	1	2	3	4	5			
9	Esta Universidad realmente se preocupa por mejorar la calidad de su personal docente.	1	2	3	4	5			
10	Encuentro ayuda por parte de la Universidad cuando tengo un problema.	1	2	3	4	5			
11	Es muy probable que obtenga un reconocimiento por parte de la Universidad, si efectúo mi trabajo con mucha calidad.	1	2	3	4	5			
12	Estoy orgulloso (a) de ser docente.	1	2	3	4	5			
13	La Universidad denota poca preocupación por mí.	1	2	3	4	5			
14	Si la Universidad tuviera oportunidad, se aprovecharía de mí.	1	2	3	4	5			
15	No siento identificación con las actividades que realizo en la Universidad.	1	2	3	4	5			
16	La Universidad considera intensamente mis metas y valores.	1	2	3	4	5			
17	La Universidad toma en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5			
18	Impartiría materias adicionales para realizarme más aunque no me lo reconozcan o tomen en cuenta.	1	2	3	4	5			
19	Si tengo mayores estudios y sigo actualizándome, se incrementan las probabilidades de obtener una mejor categoría de maestro	1	2	3	4	5			
20	Con frecuencia podría quedarme en casa en vez de asistir a la Universidad.	1	2	3	4	5			
21	Estoy dispuesto (a) a dar un gran esfuerzo que va más allá de lo normalmente esperado.	1	2	3	4	5			
22	Con frecuencia recomiendo a la Universidad como un centro de educación en dónde vale la pena estudiar.	1	2	3	4	5			
23	Estoy entusiasmado (a) con mis actividades en la Universidad.	1	2	3	4	5			

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

24	Estoy dispuesto a impartir cualquier materia con tal de seguir trabajando aquí.	1	2	3	4	5
25	Mis valores son muy similares a los valores que promueve esta Universidad.	1	2	3	4	5
26	Estoy orgulloso (a) de decirles a mis amistades que formo parte del personal docente de esta Universidad.	1	2	3	4	5
27	Bien podría impartir clases en otra Universidad siempre y cuando existiera la misma carrera.	1	2	3	4	5
28	Esta Universidad me inspira a seguir desarrollándome.	1	2	3	4	5
29	Cualquier cambio en la Universidad me haría cambiarme a otra.	1	2	3	4	5
30	Estoy contento (a) por haber sido seleccionado para impartir clases en esta Universidad.	1	2	3	4	5
31	No hay mucho que ganar con seguir trabajando en esta Universidad.	1	2	3	4	5
32	Frecuentemente, encuentro difícil estar de acuerdo con las políticas y reglamentos de esta Universidad.	1	2	3	4	5
33	En verdad me importa el futuro de la Universidad.	1	2	3	4	5
34	Para mí, ésta es la mejor Universidad para impartir clases.	1	2	3	4	5
35	El haber decidido impartir clases en esta Universidad fue un error grave de mi parte.	1	2	3	4	5
36	Por lo general llego a tiempo a mis clases.	1	2	3	4	5
37	Rara vez falto a mis clases.	1	2	3	4	5
38	Estoy considerando seriamente dejar de impartir clases en esta Universidad.	1	2	3	4	5
39	Espero firmemente obtener las mejores calificaciones en el diagnóstico de maestros.	1	2	3	4	5
40	Estoy arrepentido (a) de haberme dedicado a la docencia.	1	2	3	4	5
41	Me disgustan mis actividades en la Universidad.	1	2	3	4	5
42	La Universidad me proporciona las vías para alcanzar mis metas.	1	2	3	4	5
43	Siento muy poca lealtad hacia la Universidad.	1	2	3	4	5

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2

Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional

A continuación encontrará una serie de enunciados respecto a la institución en la que colabora, se manejará de manera totalmente anónima por lo que le solicitamos su opinión sincera al respecto. De antemano muchas gracias por su cooperación.

Instrucciones:

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, deberá contestar con una X sobre los números de la columna de la derecha (1,2,3,4 ó 5), de acuerdo a su opinión. Si está totalmente en desacuerdo con la afirmación, tachará el número 1; si se encuentra únicamente en desacuerdo, tachará el número 2; si no tiene conocimiento del tema o se encuentra inseguro, tachará el número 3; si se encuentra solamente de acuerdo, tachará el número 4 y si está totalmente de acuerdo, tachará el número 5.

Ejemplo:

La autocracia es la mejor forma de gobierno.

X 2 3 4 5

1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Indeciso	4	De acuerdo	5	Totalmente de acuerdo
1	Considero que esta Institución perdonaría un error de mi parte, cometido de buena fe	1	2	3	4	5			
2	Si yo decidiera darme de baja, la Universidad trataría de persuadirme para que me quedara.	1	2	3	4	5			
3	Siento mucho compromiso personal con el trabajo que realizo en la Universidad.	1	2	3	4	5			
4	La Universidad me apoyaría si yo necesitara un favor especial relacionado con mi labor docente.	1	2	3	4	5			
5	Han existido muchas "bajas" de personal docente en la Universidad durante los últimos doce meses.	1	2	3	4	5			
6	Mis mayores satisfacciones laborales se relacionan con el trabajo que realizo en la Universidad.	1	2	3	4	5			
7	Si esta Universidad encontrara una forma más eficiente de efectuar mi trabajo, me darían de baja.	1	2	3	4	5			
8	Evito tomar cursos y responsabilidades adicionales a mi trabajo.	1	2	3	4	5			
9	Esta Universidad realmente se preocupa por mejorar la calidad de su personal docente.	1	2	3	4	5			
10	Encuentro ayuda por parte de la Universidad cuando tengo un problema.	1	2	3	4	5			
11	Es muy probable que obtenga un reconocimiento por parte de la Universidad, si efectúo mi trabajo con mucha calidad.	1	2	3	4	5			
12	Estoy orgulloso (a) de ser docente.	1	2	3	4	5			
13	La Universidad denota poca preocupación por el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5			
14	Si la Universidad tuviera oportunidad, se aprovecharía de mí.	1	2	3	4	5			
15	No siento identificación con las actividades que realizo en la Universidad.	1	2	3	4	5			
16	La Universidad considera intensamente mis metas y valores.	1	2	3	4	5			
17	La Universidad toma en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5			
18	Impartiría materias adicionales para realizarme más aunque no me lo reconozcan o tomen en cuenta.	1	2	3	4	5			
19	Si tengo mayores estudios y sigo actualizándome, se incrementan las probabilidades	1	2	3	4	5			

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	de obtener una mejor categoría de maestro	
20	Con frecuencia podría quedarme en casa en vez de asistir a la Universidad.	1 2 3 4 5
21	Estoy dispuesto (a) a dar un gran esfuerzo que va más allá de lo normalmente esperado.	1 2 3 4 5
22	Con frecuencia recomiendo a la Universidad como un centro de educación en dónde vale la pena estudiar.	1 2 3 4 5
23	Estoy entusiasmado (a) con mis actividades en la Universidad.	1 2 3 4 5
24	Estoy dispuesto a impartir cualquier materia con tal de seguir trabajando aquí.	1 2 3 4 5
25	Mis valores son muy similares a los valores que promueve esta Universidad.	1 2 3 4 5
26	Estoy orgulloso (a) de decirles a mis amistades que formo parte del personal docente de esta Universidad.	1 2 3 4 5
27	Bien podría impartir clases en otra Universidad siempre y cuando existiera la misma carrera.	1 2 3 4 5
28	Esta Universidad me inspira a seguir desarrollándome.	1 2 3 4 5
29	Cualquier cambio en la Universidad me haría cambiarme a otra.	1 2 3 4 5
30	Estoy contento (a) por haber sido seleccionado para impartir clases en esta Universidad.	1 2 3 4 5
31	No hay mucho que ganar con seguir trabajando en esta Universidad.	1 2 3 4 5
32	Frecuentemente, encuentro difícil estar de acuerdo con las políticas y reglamentos de esta Universidad.	1 2 3 4 5
33	En verdad me importa el futuro de la Universidad.	1 2 3 4 5
34	Para mí, ésta es la mejor Universidad para impartir clases.	1 2 3 4 5
35	El haber decidido impartir clases en esta Universidad fue un error grave de mi parte.	1 2 3 4 5
36	Por lo general llego a tiempo a mis clases.	1 2 3 4 5
37	Rara vez falto a mis clases.	1 2 3 4 5
38	Estoy considerando seriamente dejar de impartir clases en esta Universidad.	1 2 3 4 5
39	Espero firmemente obtener las mejores calificaciones en el diagnóstico de maestros.	1 2 3 4 5
40	Estoy arrepentido (a) de haberme dedicado a la docencia.	1 2 3 4 5
41	Me disgustan mis actividades en la Universidad.	1 2 3 4 5
42	La Universidad me proporciona las vías para alcanzar mis metas.	1 2 3 4 5
43	Los cursos que imparte la Universidad no son de utilidad para el personal docente.	1 2 3 4 5
44	Siento muy poca lealtad hacia la Universidad.	1 2 3 4 5

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 3

Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional

1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Indeciso	4	De acuerdo	5	Totalmente de acuerdo
1	Considero que esta Institución perdonaría un error de mi parte, cometido de buena fe								AOP1
2	Si yo decidiera darme de baja, la Universidad trataría de persuadirme para que me quedara.								AOP2
3	Siento mucho compromiso personal con el trabajo que realizo en la Universidad.								CO1
4	La Universidad me apoyaría si yo necesitara un favor especial relacionado con mi labor docente.								AOP3
5	Han existido muchas "bajas" de personal docente en la Universidad durante los últimos doce meses.								AOP4
6	Mis mayores satisfacciones laborales se relacionan con el trabajo que realizo en la Universidad.								CO2
7	Si esta Universidad encontrara una forma más eficiente de efectuar mi trabajo, me darían de baja.								AOP5
8	Evito tomar cursos y responsabilidades adicionales a mi trabajo.								CO3
9	Esta Universidad realmente se preocupa por mejorar la calidad de su personal docente.								AOP6
10	Encuentro ayuda por parte de la Universidad cuando tengo un problema.								AOP7
11	Es muy probable que obtenga un reconocimiento por parte de la Universidad, si efectúo mi trabajo con mucha calidad.								AOP8
12	Estoy orgulloso (a) de ser docente.								CO4
13	La Universidad denota poca preocupación por el trabajo que realizo.								AOP9
14	Si la Universidad tuviera oportunidad, se aprovecharía de mí.								AOP10
15	No siento identificación con las actividades que realizo en la Universidad.								CO5
16	La Universidad considera intensamente mis metas y valores.								AOP11
17	La Universidad toma en cuenta mis opiniones.								AOP12
18	Impartiría materias adicionales para realizarme más aunque no me lo reconozcan o tomen en cuenta.								CO6
19	Si tengo mayores estudios y sigo actualizándome, se incrementan las probabilidades de obtener una mejor categoría de maestro								AOP13
20	Con frecuencia podría quedarme en casa en vez de asistir a la Universidad.								CO7
21	Estoy dispuesto (a) a dar un gran esfuerzo que va más allá de lo normalmente esperado.								CO8
22	Con frecuencia recomiendo a la Universidad como un centro de educación en donde vale la pena estudiar.								CO9
23	Estoy entusiasmado (a) con mis actividades en la Universidad.								CO10
24	Estoy dispuesto a impartir cualquier materia con tal de seguir trabajando aquí.								CO11
25	Mis valores son muy similares a los valores que promueve esta Universidad.								CO12
26	Estoy orgulloso (a) de decirles a mis amistades que formo parte del personal docente de esta Universidad.								CO13
27	Bien podría impartir clases en otra Universidad siempre y cuando existiera la misma carrera.								CO14

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

28	Esta Universidad me inspira a seguir desarrollándome.	AOP14
29	Cualquier cambio en la Universidad me haría cambiarme a otra.	CO15
30	Estoy contento (a) por haber sido seleccionado para impartir clases en esta Universidad.	CO16
31	No hay mucho que ganar con seguir trabajando en esta Universidad.	CO17
32	Frecuentemente, encuentro difícil estar de acuerdo con las políticas y reglamentos de esta Universidad.	CO18
33	En verdad me importa el futuro de la Universidad.	CO19
34	Para mí, ésta es la mejor Universidad para impartir clases.	CO20
35	El haber decidido impartir clases en esta Universidad fue un error grave de mi parte.	CO21
36	Por lo general llego a tiempo a mis clases.	CO22
37	Rara vez falto a mis clases.	CO23
38	Estoy considerando seriamente dejar de impartir clases en esta Universidad.	CO24
39	Espero firmemente obtener las mejores calificaciones en el diagnóstico de maestros.	CO25
40	Estoy arrepentido (a) de haberme dedicado a la docencia.	CO26
41	Me disgustan mis actividades en la Universidad.	CO27
42	La Universidad me proporciona las vías para alcanzar mis metas.	AOP15
43	Los cursos que imparte la Universidad no son de utilidad para el personal docente.	AOP16
44	Siento muy poca lealtad hacia la Universidad.	CO28

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

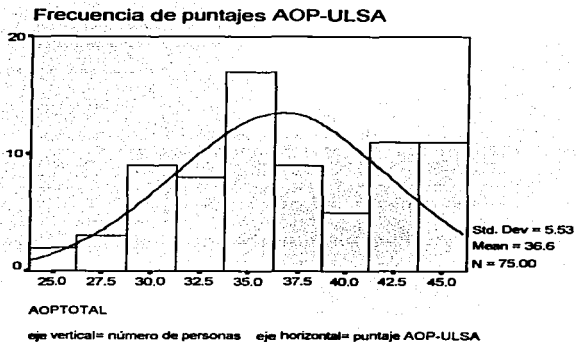
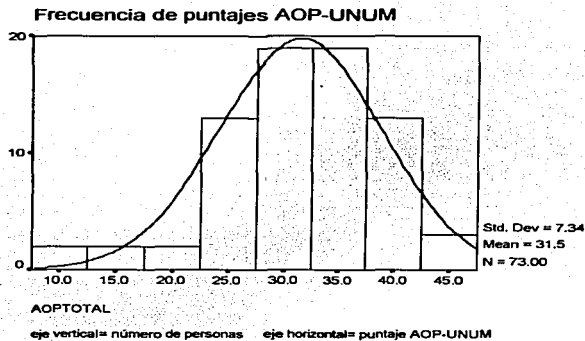
ANEXO 4

Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional

1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Indeciso	4	De acuerdo	5	Totalmente de acuerdo
3	Siento mucho compromiso personal con el trabajo que realizo en la Universidad.								1 2 3 4 5
4	La Universidad me apoyaría si yo necesitara un favor especial relacionado con mi labor docente.								1 2 3 4 5
6	Mis mayores satisfacciones laborales se relacionan con el trabajo que realizo en la Universidad.								1 2 3 4 5
9	Esta Universidad realmente se preocupa por mejorar la calidad de su personal docente.								1 2 3 4 5
10	Encuentro ayuda por parte de la Universidad cuando tengo un problema.								1 2 3 4 5
11	Es muy probable que obtenga un reconocimiento por parte de la Universidad, si efectúo mi trabajo con mucha calidad.								1 2 3 4 5
17	La Universidad toma en cuenta mis opiniones.								1 2 3 4 5
18	Impartiría materias adicionales para realizarme más aunque no me lo reconozcan o tomen en cuenta.								1 2 3 4 5
19	Si tengo mayores estudios y sigo actualizándome, se incrementan las probabilidades de obtener una mejor categoría de maestro								1 2 3 4 5
21	Estoy dispuesto (a) a dar un gran esfuerzo que va más allá de lo normalmente esperado.								1 2 3 4 5
22	Con frecuencia recomiendo a la Universidad como un centro de educación en dónde vale la pena estudiar.								1 2 3 4 5
23	Estoy entusiasmado (a) con mis actividades en la Universidad.								1 2 3 4 5
25	Mis valores son muy similares a los valores que promueve esta Universidad.								1 2 3 4 5
26	Estoy orgulloso (a) de decirles a mis amistades que formo parte del personal docente de esta Universidad.								1 2 3 4 5
28	Esta Universidad me inspira a seguir desarrollándome.								1 2 3 4 5
30	Estoy contento (a) por haber sido seleccionado para impartir clases en esta Universidad.								1 2 3 4 5
33	En verdad me importa el futuro de la Universidad.								1 2 3 4 5
34	Para mí, esta es la mejor Universidad para impartir clases.								1 2 3 4 5
36	Por lo general llego a tiempo a mis clases.								1 2 3 4 5
37	Rara vez falto a mis clases.								1 2 3 4 5
39	Espero firmemente obtener las mejores calificaciones en el diagnóstico de maestros.								1 2 3 4 5
42	La Universidad me proporciona las vías para alcanzar mis metas.								1 2 3 4 5
43	Los cursos que imparte la Universidad no son de utilidad para el personal docente.								1 2 3 4 5

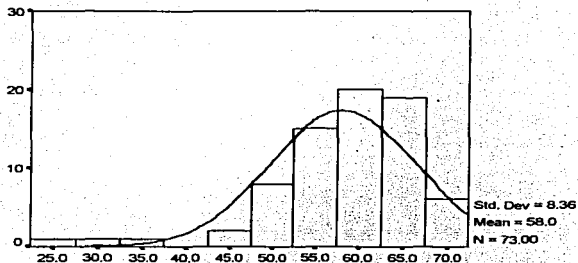
TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

ANEXO 5



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

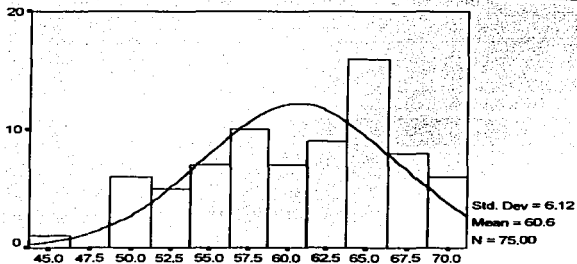
Frecuencia de puntajes CO-UNUM



CTOTAL

eje vertical= frecuencia de personas eje horizontal= puntaje CO-UNUM

Frecuencia de puntajes CO-ULSA



CTOTAL

eje vertical= número de personas eje horizontal= puntaje CO-ULSA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN