

Las políticas vigentes en materia de educación superior: Como factor para inhibir o fomentar el compromiso organizacional.



M.A. CANDELARIA GUZMÁN
FERNÁNDEZ¹

La educación superior representa para todos los pueblos una oportunidad de formar ciudadanos, con aptitudes para participar de la vida social con conocimientos, que le permitan crear las condiciones para mejorar el nivel de vida y en términos generales de favorecer su desarrollo.

Un factor elemental para que las Instituciones educativas de nivel superior alcancen sus metas, lo constituyen los profesores. De acuerdo a lo expresado por Chávez (Chávez, G., 2011) su función es fundamental para el logro de sus objetivos, debido a su papel central como representantes del orden institucional, es por tanto medular concebir profesores completos en su formación y desempeño, más que hablar de profesores de tiempo completo. Para estar en condiciones de realizar esta función en forma adecuada, se requiere no solamente de contar con los conocimientos teóricos, experiencia y aptitudes didácticas sino también de una actitud de compromiso hacia la institución y sus valores medulares.

El compromiso organizacional se refiere al vínculo que establece una persona con una organización, mediante el cual sus objetivos individuales se adecuan a las características y perspectivas de ésta, se refiere a la identificación y la participación de los empleados con su organización (Leiter y Maslach, 1988). Esta fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, es caracterizada por una creencia y aceptación de las metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización (Porter, Steers, Mowday y Boulian citados por Tejada y Arias, 2005).

Las crisis económicas surgidas en los años ochentas trajeron como consecuencia cambios en las políticas de asignación de recursos a la Educación Superior. Estos cambios al quehaceres docentes no solo han generado un gran impacto en las estructuras operativas del sistema de educación superior, también han generado problemas internos en los individuos que forman parte de esas organizaciones, tales como: estrés laboral, agotamiento, frustración, falta de satisfacción laboral, deshumanización y en general, muchos otros factores que inhiben el desarrollo de un trabajo creativo e innovador en las actividades de investigación y docencia.

¹Maestra en Administración. Coordinadora Administrativa. División Académica de Ciencias Económico Administrativas. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Las tensiones internas que presenta el sistema de educación superior, son resultado en buena medida, de su gran tamaño y complejidad. Algunas de ellas se generan por la dificultad de lograr la coordinación efectiva en la aplicación de las políticas nacionales, estatales e institucionales y otras por la discrepancia entre estas y las costumbres, intereses, visiones y reglas del juego que establecen los diferentes actores del sistema. En otros casos, las tensiones se producen como resultado del proceso de expansión y aseguramiento de calidad, del debilitamiento de las capacidades de los gobiernos federales y estatales, para financiar el desarrollo de las instituciones públicas; de las diferencias, en algunos casos muy significativas, entre los índices de costo anual promedio por alumno entre las instituciones públicas, que son vistas por las existentes como competidoras en la asignación de los recursos públicos para su operación, entre las nuevas instituciones y las instituciones de corte más «tradicional» (Rubio, 2006).

Las dimensiones a través de las cuales se analiza el compromiso organizacional, de acuerdo a la clasificación establecido por Meyer y Allen (1991), autores seminales del constructo, son: *compromiso calculado* o de *continuidad*, *compromiso normativo* y *compromiso afectivo* o *actitudinal*. Se comenta a continuación el efecto que las políticas vigentes en materia de educación superior en México ejerce sobre cada uno de ellos:

El *compromiso de continuidad* se refiere al apego del trabajador por las retribuciones materiales que su trabajo le proporcione; es decir, el colaborador está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo en ella y dejarla significaría perder todo lo invertido (Castañón , 2001), en este sentido, las condiciones actuales presentan una gran competencia por los recursos públicos. Con el propósito de fortalecer la permanencia del personal académico en las instituciones públicas de educación superior, el Gobierno incorporó a partir de 1992 un subsidio para aplicarse en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente; estos se otorgan a profesores de tiempo completo y es independiente al sueldo, por lo que no constituye un ingreso fijo regular y no pueden estar bajo ninguna circunstancia sujetos a negociaciones con las organizaciones sindicales (Rubio, 2006). Esto ha servido como paliativo para favorecer la permanencia de los profesores, aunque se considera insuficiente por el hecho de no tener la característica de ser permanente, requerir de una renovación anual sujeta a la productividad del período, y no ser accesible para todos los profesores, independientemente de su esquema de contratación. La escasez de los recursos también se ha visto reflejada en las limitadas y discontinuas promociones.

El *compromiso normativo* consiste en el apego que una persona manifieste hacia la institución en la que labora a partir de un sentimiento de obligación; esta percepción puede deberse a un sentimiento de deuda por beneficios recibidos ampliamente valorados por el empleado. Una de las problemáticas a la fecha aún pendientes de solucionar la constituye el derecho legítimo a pensionarse y además hacerlo de forma satisfactoria. Los recursos públicos para dar cumplimiento a esta obligación resultan insuficientes, por lo que se ha requerido de estrategias complementarias para disminuir el impacto de la insolvencia.

El *compromiso afectivo* se refiere a la identificación del trabajador con los valores y filosofía de la empresa, la cual encuentra reflejo en los propios. Se manifiesta por la disposición del trabajador a adecuarse a los cambios propuestos por la institución en la que labora, así como orgullo manifiesto de pertenecer a ella. A este respecto las políticas aplicables para la evaluación y asignación de recursos públicos en base a resultados, ha servido como fuente generadora de compromiso; esta condición permite alinear las metas institucionales a las del individuo.

Actualmente, México se encuentra en una etapa de cambios y redefinición de políticas debido al cambio de orientación en la Administración Pública Federal, en la cual la expectativa es de continuidad a las estrategias exitosas, orientadas a la adecuada aplicación de los recursos públicos, considerando la inversión en educación superior una herramienta estratégica detonante del bienestar del país. Los profesores deberán adaptarse a estas nuevas condiciones con la experiencia acumulada de lo logrado hasta ahora y una plena conciencia de su papel como gestores de desarrollo.

Por lo tanto, las instituciones de educación superior públicas deben mirar hacia el interior y tomar conciencia del papel fundamental que desempeña su plantilla docente para su permanencia y crecimiento; motivo por el cual deben desarrollar estrategias que le permitan incrementar los niveles de compromiso organizacional, en especial del afectivo.