



Recibido: 25-02-2019 /Aceptado: 21-03-2019/ Publicado: 05-04-2019

El nivel del compromiso organizacional de los funcionarios públicos en la mejora de la gestión educativa y los objetivos estratégicos de la coordinación zonal 5 de educación - caso Ecuador.

The level of organizational commitment of public officials in the improvement of educational management and the strategic objectives of the zonal coordination 5 of education - Ecuador case.

Pacheco Mendoza Eythel Blanmer¹, & Cedillo Fajardo Miguel Angel.²

DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.39>

Resumen.

El presente artículo hace referencia a la importancia que existe en el nivel del compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la Coordinación Zonal 5 de Educación, y que se van a ver afectados directamente en la mejora de la gestión educativa, que busca de una manera lograr alcanzar a cumplir los objetivos estratégicos de esta institución.

Es importante indicar que en la gestión tiene una vinculación directa con el compromiso organizacional, que busca de una u otra forma la satisfacción plena de los clientes ya sea, internos o externos, con esta investigación buscamos contribuir a la mejora en la administración pública, empoderar a los funcionarios y hacer de esta forma, que las gestiones mejoren en el aspecto administrativo de Ganar-Ganar con el único objetivo que es el de mejorar y cumplir con lo que el Estado requiere en sus instituciones públicas, así como la existencia de un clima organizacional óptimo se puede determinar que se cumplirán los objetivos estratégicos en el campo educativo.

Palabras claves: Compromiso organizacional, objetivos estratégicos institucionales, gestión educativa, comportamiento organizacional, clima laboral.

Abstract.

This article refers to the importance that exists at the level of organizational commitment of public officials of the Zonal Coordination 5 of Education, and that will be directly

¹ Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador, eythel24@gmail.com

² Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador, mcedillof@unemi.edu.ec

affected in the improvement of educational management, which seeks in a way to achieve achieve to meet the strategic objectives of this institution.

It is important to indicate that the management has a direct link with the organizational commitment, which seeks in one way or another the full satisfaction of the clients, whether internal or external, with this research we seek to contribute to the improvement in public administration, empower to the officials and doing this way, that the procedures improve in the administrative aspect of Win-Win with the sole purpose of improving and complying with what the State requires in its public institutions, as well as the existence of a climate Optimal organization can determine that the strategic objectives in the field of education will be met.

Keywords: Organizational commitment, strategic institutional objectives, educational management, organizational behavior, work climate.

Introducción

El compromiso organizacional tiene un efecto preponderante en el rendimiento general de las entidades, el logro de sus objetivos en términos de eficacia y eficiencia en el logro de los mismos, es por ello que la presente investigación busca determinar el nivel de compromiso que tienen los funcionarios administrativos de la Coordinación Zonal 5 de Educación y su influencia en el logro de los objetivos estratégicos a nivel educativo.

Debemos tomar en cuenta que las instituciones públicas están alineadas al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 del “PLAN TODA UNA VIDA”, que constituye el instrumento político que marca la orientación del gobierno, la hoja de ruta técnica que direcciona el accionar del sector público y el instrumento de diálogo que acompaña la propuesta del Gobierno del actual período. Que es el de dialogar con todos los sectores nacionales, el cual se encuentra sujeto a factores exógenos ya sean de índole local, regional, institucional o por el clima laboral, la remuneración o por el estrés que envuelve la atención personalizada del ciudadano (Carreón Guillén, 2015).

De acuerdo al artículo 280 de la Constitución de la República del Ecuador constituye el instrumento al que se sujetarán los programas y las políticas, y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador, 2018)

La presente investigación que gira en torno al compromiso organizacional que tienen los funcionarios administrativos de la Coordinación Zonal 5 de Educación y su influencia en el logro de los objetivos estratégicos a nivel educativo, representa gran importancia porque permite realizar una valoración de la relación entre el compromiso organizacional que tienen los funcionarios administrativos de la Coordinación Zonal 5 Educación con

respecto al alcance de sus objetivos estratégicos institucionales, con lo cual se busca determinar las causas que restringen o disminuyen la aportación de sus actividades al logro de los objetivos estratégicos para plantear estrategias.

De esta manera el asalariado cuenta con las condiciones necesarias y sus actividades contribuyen en gran manera al éxito de los objetivos estratégicos, denominándose estos como objetivos planteados por una organización que permitirán lograr determinadas metas y a largo plazo la posición de la organización en un mercado específico, es decir, son resultados que el Plan de Estado espera alcanzar en un tiempo mayor a un año, realizando acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.

Las fortalezas de la investigación están ligadas a la influencia que ejerce el apoyo organizacional en la participación de los empleados en actividades de desarrollo personal causando un empoderamiento en su comportamiento (Román Calderón, Krikorian, Franco Ruiz, & Betancur Gaviria, 2016).

La realización de este estudio permitirá analizar la investigación previa respecto a la mejora sustancial en los niveles de satisfacción de las condiciones de trabajo, en la reestructuración de la asignación de actividades contribuyendo con la eficiencia de los procesos internos de la institución de los servidores de la gestión educativa.

Desarrollo.

Existen investigaciones con respecto a la temática del compromiso organizacional del sector privado de acuerdo a Soberanes Rivas & De la Fuente Islas (2009), Manríquez, Martha, María, Guerra & Julian (2010). Las teorías detalladas por estos autores explican el compromiso organizacional como tal, pero orientado al sector privado, pero no se ha tomado en cuenta la temática en el sector estatal, factor sumamente necesario y representativo en nuestro país.

El compromiso organizacional está definido por muchos autores como una conducta que manifiesta un vínculo psicológico entre el individuo y su institución, dicho de otro modo, la escala de adhesión y fidelidad con su organización, de manera que, se demuestra a través de la identificación de los empleados con la planificación estratégica de la institución (sus objetivos y valores específicamente), su aportación para el éxito de sus metas y objetivos, y el afán por ser parte de ella (Araque Jaimes, Sánchez Estepa, & Uribe R, 2017)(Salvador-Ferrer, 2012)(Abu Bakar, Rohaizat, & Sukati, 2013)(Betanzos Diaz, Andrade Palos, & Paz Rodríguez, 2006).

Por otro lado, el modelo propuesto por Allen y Meyer, utilizado y detallado por una gama de autores (Ruiz de Alba Robledo, 2013)(San Martín Gutiérrez, 2013)(Ríos Manríquez, Pérez Rendón, Sánchez Fernandez, & Ferrer Guerra, 2017) lo segmenta en tres elementos: el compromiso afectivo, compromiso instrumental y el compromiso normativo. De este modo, el elemento afectivo, se describe como la voluntad del empleado por corresponder a la institución, por lo que está ligado con la pertenencia, la afección y alegría; su aparición se ocasiona por la valoración que realizan los colaboradores del patrocinio y los

beneficios recibidos por la organización. Este elemento o distribución de compromiso, es el que manifiesta mayor provecho para la organización, es atractivo que se exprese en gran medida, por tanto, regularmente se debe incentivar a los colaboradores. (Betanzos & Paz, 2011)(Maella, 2010)

El segundo elemento, definido como continuo, es la manifestación de la dependencia que tiene el empleado con la organización, por la necesidad de salvaguardar su plaza de trabajo. No obstante, es esencial su presencia en cierto nivel, no es recomendable que se muestre en gran magnitud, ya que, si el empleado evidencia un alto nivel de compromiso continuo, particularmente en conjunto con un bajo compromiso afectivo, podría llegar a ser negativo para la institución. El empleado sentirá decepción y ausencia de alternativas, sentimientos que pueden reflejarse en que el empleado se esmera lo menos posible en su trabajo, manteniéndose en la institución solamente por su conveniencia económica (Betanzos & Paz, 2011). (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

El compromiso continuo es un reflejo de la necesidad y la dependencia que el colaborador tiene hacia la organización. Si bien este compromiso es importante que exista en un cierto grado, este no debe manifestarse con gran intensidad. Cuando el colaborador manifiesta un alto grado de compromiso continuo, especialmente en combinación con un bajo compromiso afectivo, puede ser muy perjudicial para la organización. El colaborador puede experimentar sentimientos de frustración y falta de opciones, las cuales se traducen en que el trabajador se esfuerza lo menos posible, permaneciendo en la organización solo por un interés económico (Betanzo& Paz, 2011; Meyer & Allen, 1997; Meyer, et al, 2002).

El tercer elemento, denominado normativo, el cual se manifiesta en el empleado como un sentir de exigencia moral. En este factor se ubica la obligación del empleado por retribuir a los servicios que la institución le ha concedido (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Este sentimiento es vinculado con el inherente aprendizaje del individuo, no obstante, es fundamental su presencia, puesto que, si el empleado observa alguna inequidad o abuso, se incrementa la posibilidad de tener una conducta negativa para los intereses de la institución (Betanzos & Paz, 2011).

De acuerdo a la metodología tanto cualitativa como cuantitativa aplicada en la investigación mediante el modelo de valores en competencia, donde además se considera de gran importancia el compromiso que debe existir, para beneficiar a la organización y en tal sentido donde el trabajador se sentirá identificado y estimulado con la institución. Además de incentivar el deseo del empleado por pertenecer a la organización, el cual está relacionado con sentimientos de pertenencia, afecto y alegría; su formación se debe a la valoración que hacen los colaboradores del apoyo y los beneficios recibidos por la empresa.

El análisis que se realiza sobre el nivel de compromiso que tienen sus integrantes con la institución tiene gran importancia, pues permite a los colaboradores tener una seguridad y garantía que están vinculados y forman parte de una maquinaria en la cual cada uno de

ellos, es actuante fundamental y por consecuencia, si las actividades realizadas por la totalidad de su talento humano están aportando al logro de estos objetivos, pero si no es así impide que ese grupo de personal aporte con toda su capacidad de una forma más eficiente.

Los estudios en el campo del clima organizacional realizados por Hernández et al (2014) analizado desde el ámbito laboral estableció un modelo que enmarcará al clima organizacional y lo vinculará con la cultura organizacional todo ello se realizó mediante el modelo de valores en competencia. Con lo cual se elaboró una primera versión de un instrumento que intenta medir el clima organizacional en función del modelo, con el cual se determinó la capacidad que presenta al discriminar entre organizaciones y ser en términos generales válido y confiable, otro aporte en este campo fueron los trabajos de García Saisó , Ortega Andeane & Reyes Lagunes (2014) quienes generaron un instrumento que permitió medir el clima social organizacional en el entorno mexicano de manera confiable y válida, otros trabajo orientados en cambio al compromiso organizacional tenemos la investigación realizada por Máynez Guaderrama (2016), se examina la influencia de la cultura organizacional y del compromiso afectivo sobre la transferencia interna de conocimiento en la empresa, la investigación de García, Ortega et al (2014) determinó la influencia de la cultura organizacional en la sustentabilidad empresarial, debemos mencionar también la investigación de Segredo y Pérez en el año 2016 acerca del desarrollo organizacional desde el ámbito académico, destacando el papel del desempeño del capital humano en las organizaciones, entre otros trabajo que demuestran la importancia del tema a tratarse en este documento.

El plantear el nivel de compromiso organizacional el cual se define como “estado psicológico que un trabajador manifiesta a través de una predisposición positiva al trabajo, que le hace sentir responsabilidad por la organización más allá del cumplimiento de las actividades para las que es contratado y que produce beneficios para la organización” (Ríos Manríquez, M., & Ferrer Guerra 2015 p.1), (Ríos Manríquez, Pérez Rendón, Sánchez Fernandez, & Ferrer Guerra, 2017.p.1) involucra todas las actividades donde el empleado se desarrolla así como también las circunstancias como es el ambiente de trabajo ya sea de tipo, normativo, reglamentario o de deficiencia profesional en la organización, lo que determina un limitante en el logros de sus metas como organización.

Otro factor a tener en cuenta es la cultura organizacional, que se define de acuerdo a García & Tejada (2017) p.111. Como “la combinación de creencias, costumbres, valores, estructuras, símbolos y normas de una organización” expresado en la relación directa con el compromiso organizacional de los servidores, la cual debe según Alcócer & Vera (2004) “hacer diferentes a las organizaciones, producir un sentido de identidad, dirigir las conductas hacia las metas institucionales, facilitar la adaptación de la institución al entorno, al aprendizaje, al cambio, y mantener estable el sistema social interno” citados por Carro, Sarmiento & Ortega (2017)p.112.

El abordaje del problema desde la perspectiva que indica analizar el grado de afinidad organizacional por parte de los administrativos en las instituciones educativas, lo que

permite establecer la garantía, confiabilidad y validez de un instrumento que mida el compromiso organizacional que tienen los servidores de la gestión educativa con respecto a los objetivos estratégicos del Ministerio de Educación, con el cual se pretende:

Establecer el grado de conocimiento que tienen los servidores de la gestión educativa sobre los objetivos estratégicos vinculados a sus labores diarias.

Identificar el nivel de aportación de las actividades que brindan para el logro de los objetivos estratégicos.

Determinar las causas que restringen o disminuyen la aportación de sus actividades al éxito de los objetivos estratégicos.

Plantear estrategias para que el servidor cuente con las condiciones necesarias para que sus actividades contribuyan en su totalidad al logro de los objetivos estratégicos.

A continuación, se exponen los Objetivos Estratégicos del Ministerio de Educación

- Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años).
- Incrementar la cobertura en Educación General Básica, con énfasis en primero, octavo, noveno y décimo años.
- Incrementar la cobertura en el Bachillerato.
- Reducir la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar.
- Incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque de equidad.
- Incrementar la calidad de la gestión escolar.
- Incrementar las capacidades y el desempeño de calidad del talento humano especializado en educación.
- Incrementar la pertinencia cultural y lingüística en todos los niveles del sistema educativo.
- Incrementar el servicio educativo para los estudiantes con necesidades educativas especiales (asociadas o no a la discapacidad) en todos los niveles del sistema educativo.
- Incrementar la rectoría del Ministerio de Educación.
- Incrementar la eficiencia operacional del Ministerio de Educación con énfasis en la desconcentración administrativa y financiera.
- Incrementar el desarrollo del talento humano del Ministerio de Educación.
- Incrementar el uso eficiente del presupuesto del Ministerio de Educación.

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos.

Una buena gestión es la clave para que cada integrante tenga un sentido de pertenencia en los diferentes procesos que se realizan dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa pudiendo ser pedagógica, administrativo-financiera, organizativa y comunitaria. (Martínez & Cruz, 2015).

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (Martínez & Cruz, 2015). Esto constituye a mi forma de pensar que toda la gestión en el área educativa permiten mantener autonomía en todas las instituciones, de esta forma se desarrollan aún más los procesos pedagógicos, y con lo cual se puede responder de mejor forma las necesidades y requerimientos educativos a nivel local y regional.

Es por ello que es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, para conservar la autonomía institucional y poder responder a las necesidades (Martínez & Cruz, 2015). De acuerdo a lo que se indica por Martínez y Cruz el desarrollo sistemático en los procesos a nivel educativo permitirá enriquecer los procesos en el campo pedagógico.

Es por ello que se puede concluir que la gestión educativa no es más que un proceso sistémico, que comprende procedimientos donde se establecen pasos y etapas para la planificación y evaluación, dirigido al fortalecimiento del trabajo de las instituciones.

Planteamiento del problema.

Durante los últimos cinco años las organizaciones han sostenido el interés por entender el compromiso que tienen sus colaboradores con ellas, el mayor anhelo de todo ejecutivo de una institución es que sus empleados otorguen su máximo desempeño y se sientan satisfechos con su trabajo.

Se deben tomar en cuenta ciertos elementos que determinan la diferencia en el desempeño y la productividad, como la existencia de la infraestructura apropiada y si los empleados cuentan con todos los componentes propicios para la ejecución de su labor, con lo cual se sientan satisfechos en su lugar de trabajo, de igual manera, el reconocimiento de sus logros y una adecuada comunicación en la organización, contribuirán en gran manera a que se sientan más comprometidos.

Un factor primordial a tener presente, es que la productividad de los empleados muestra una congruencia directa con la satisfacción de estos en sus puestos de trabajo, motivo por el cual es responsabilidad de la organización generar compromiso organizacional en sus empleados para que se cumplan las metas estratégicas

Bajo este contexto, específicamente, en la realidad actual, a nivel local, se puede observar la situación presentada en la Coordinación Zonal 5 de Educación dista mucho de los parámetros anteriormente mencionados, pues se ha podido notar la falta de entusiasmo en la mayoría de los funcionarios que laboran en esta institución, a pesar de contar con las herramientas necesarias para realizar sus labores, lo cual es producto de las siguientes causas: en algunos casos desconocen los objetivos estratégicos de la institución, en otros sienten que sus labores no están vinculadas en su totalidad con estos objetivos estratégicos, lo cual genera una sensación de insatisfacción en estos funcionarios, lo cual repercute en su productividad, generando en ocasiones inequitativas cargas de trabajo entre unos y otros.

Esta información se recogió mediante encuestas a los administrativos, donde los funcionarios indican esta problemática existente como es falta de motivación y entusiasmo en realizar las actividades cotidianas, para lo cual se ha utilizado la escala de Likert como instrumento de medida de las cualidades dentro del trabajo de los funcionarios de varias áreas.

Método de investigación.

El estudio se ha realizado en la Coordinación Zonal 5 de Educación, del Cantón Milagro de la provincia de Guayas.

Con estos antecedentes nos formulamos la siguiente interrogante ¿cómo comparar el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios administrativos de la gestión educativa con los objetivos estratégicos institucionales?

Objetivo: Diseñar una estrategia educativa que contribuya a determinar el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios administrativos de la gestión educativa con los objetivos estratégicos institucionales.

Objetivos específicos.

1. Definir conceptualmente los elementos teóricos que sustentan el estudio del nivel de compromiso organizacional de los funcionarios administrativos de la gestión educativa con los objetivos estratégicos institucionales.
2. Caracterizar el estado actual del nivel de compromiso organizacional de los funcionarios administrativos de la gestión educativa con los objetivos estratégicos institucionales.
3. Diseñar una estrategia educativa que contribuya a determinar el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios administrativos de la gestión educativa con los objetivos estratégicos institucionales.
4. Validación de la estrategia educativa que contribuya a determinar el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios administrativos de la gestión educativa con los objetivos estratégicos institucionales.

Novedad científica: Por primera vez se diseña una estrategia educativa aplicada a la relación que existe entre los funcionarios administrativos de la gestión educativa y el compromiso con la organización y los objetivos estratégicos institucionales para alcanzar los objetivos propuestos, determinando la eficacia y la eficiencia de los mismos.

Objeto de investigación: El grado de compromiso o filiación de los administrativos y funcionarios con respecto a los establecimientos educativos.

Campo de acción: El nivel de compromiso o filiación organizacional de los funcionarios administrativos dentro de los establecimientos educativos.

La presente investigación es netamente positivista la cual se encarga de realizar un análisis de los datos analizados de forma cualitativa y cuantitativa.

En el caso de los métodos teóricos que favorecen la redacción del trabajo en general se encuentran.

Histórico-lógico: Permite constatar la evolución histórica de la problemática en estudio.

Analítico-sintético: Permite el análisis de criterios de diversos autores y la interpretación de datos obtenidos en estudios realizados del tema en cuestión, diferentes maestrías y tesis de doctorados

1. Inductivo-deductivo: Determina los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la investigación.
2. Estadístico: Al procesar e interpretar los resultados de los métodos empíricos.

Técnicas de Investigación Metodológica:

1. El análisis de documentos: Se emplea en la realización de un análisis crítico sobre la problemática a tratar, recogida en diferentes fuentes como: materiales complementarios, textos, tesis de maestría, doctorados, resoluciones y publicaciones.
2. La observación: Se utiliza en la recolección de la información para realizar un estudio sobre la problemática a tratar.
3. La entrevista: Se aplica a los funcionarios para determinar su nivel de conocimiento sobre gestión educativa, organización y objetivos estratégicos institucionales.
4. La encuesta: Se aplica a las organizaciones estatales para saber si están siendo eficaces y eficientes en el cumplimiento de los objetivos propuestos.
5. Criterio de especialista: Para someter a su juicio y valoración cualitativa de la concepción de la propuesta.

Instrumentos Utilizados

El instrumento que se utilizará para recaudar la información será la versión validada del cuestionario CATO (Cuestionario sobre los Atributos de la Organización).

Se desarrollarán preguntas divididas para sacar el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo o de continuidad.

Significación práctica: Está dada por la propuesta de una estrategia educativa la cual contribuye a determinar el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios administrativos de la gestión educativa con los objetivos estratégicos institucionales

Criterio de especialista: Para someter a su juicio y valoración cualitativa de la concepción de la propuesta.

Variables.

Clima Laboral, Compromiso Organizacional, Comportamiento Organizacional

Resultados del diagnóstico

Para la realización del diagnóstico se tuvo en cuenta una población de 100 funcionarios de la Coordinación Zonal 5 Educación del cantón Milagro que representa el 100 %. **La muestra** de estudio utilizada, fue seleccionada de forma intencional correspondiendo al 100 % de la población.

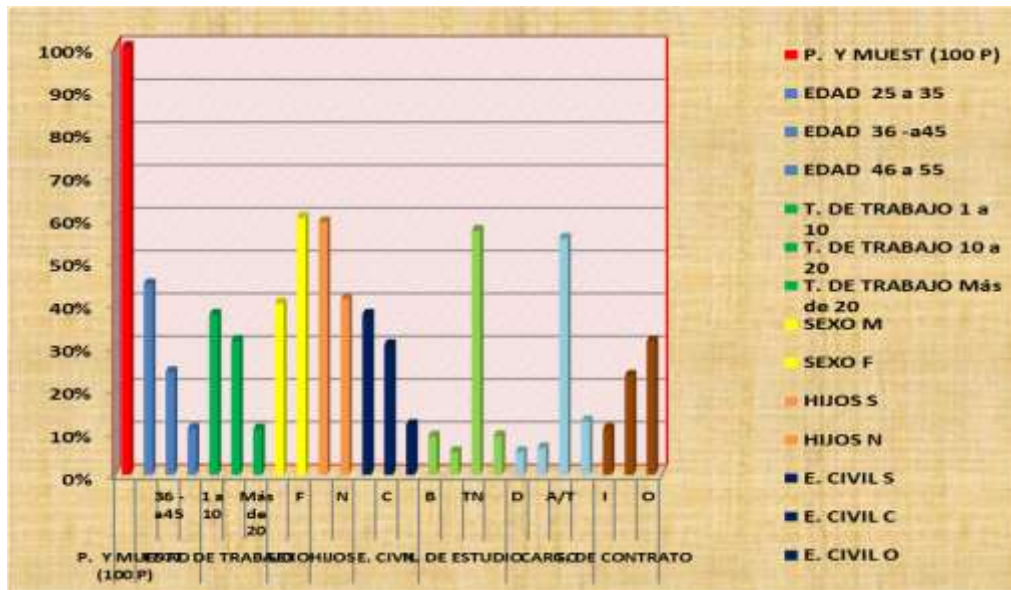
A través del diagnóstico-investigativo desarrollado por parte del autor, se aplicó una encuesta con el objetivo de conocer cómo se siente el personal y percibe la organización institucional, teniendo en cuenta la caracterización de la muestra reflejada en la figura 1.

El 40% de los sujetos que respondieron fueron hombres y el 60 % mujeres. La edad media fue de 40 años. Con respecto al estado civil el 42 % eran solteros, el 34 % casados y el 24 % representó otros. El 59 % de los encuestados tienen hijos y el 31 % no tienen.

En cuanto al nivel de estudios alcanzado, el 15 % eran bachilleres, el 7% tecnológico, el 69% poseían el tercer nivel y el 9 % el cuarto nivel. El tiempo medio trabajado fue de 20 años. El 20% ocupaba un puesto de operario, el 62% de Administrativo/Técnico, el 12% de Mando intermedio, el 6% de Directivo. El tipo de contrato laboral era indefinido para un 12% de los participantes, temporal para un 36,1% y un 55% tenía otro tipo de contrato.

Respecto a las organizaciones de pertenencia, el 100% son públicas. (En la Tabla 1 se evidencian los resultados obtenidos de la caracterización y datos personales de la muestra).

Tabla 1: Caracterización de los datos personales de la muestra representada por 100 funcionarios de la Coordinación Zonal 5 Educación del cantón Milagro en el periodo escolar 2018-2019.



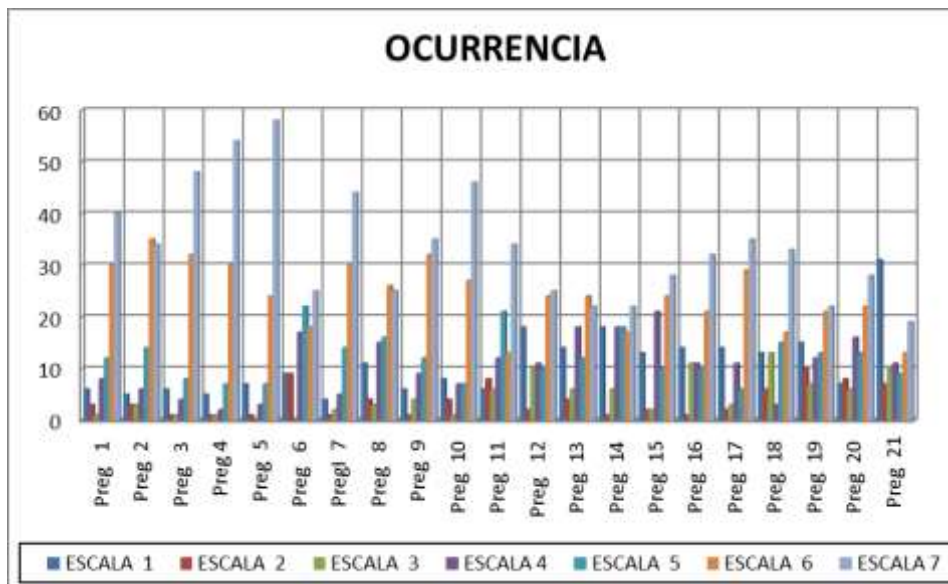
Para la valoración del análisis factorial se tuvo en cuenta la participación de los 100 funcionarios de la Coordinación Zonal 5 Educación del cantón Milagro en la aplicación del cuestionario para medir el estado actual del compromiso organizacional. El cuestionario presenta 21 ítems de análisis con dos valoraciones una de ocurrencia y otra de importancia distribuidas en 7 escalas cada una.

Se tomó en consideración las preguntas más significativas del cuestionario en una escala del 1 al 7 para realizar la valoración.

En el análisis de la valoración de ocurrencia las preguntas más representativas fueron la 6 donde los encuestados se manifestaron en las escalas 6 y 7 planteando que están moderadamente de acuerdo y de acuerdo en que no se sienten emocionalmente unidos a la organización. En la pregunta 7 se manifestaron en las escalas 6 y 7, expresando que no sienten ninguna obligación de seguir trabajando para la organización. En la pregunta 16 mostraron más inclinación por las escalas 6 y 7, manifestando que una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar empleo. En la pregunta 17 respondieron en las escalas 6 y 7, expresando que, si decidieran dejar esta organización ahora, muchas cosas en sus vidas se verían interrumpidas. En la pregunta 18 se manifestaron en las escalas 6 y 7, declarando que en este momento dejar esta organización supondría un gran coste para ellos. En la pregunta 19 se manifestaron en las escalas 6 y 7, respondiendo que si dejaran esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. En la pregunta 20 se expresaron en las escalas 6 y 7 respondiendo que ahora mismo, trabajan en esta organización más porque lo necesitan y no porque ellos quieran. En la pregunta 21 plantearon que podrían dejar ese trabajo, aunque no tengan otro a la vista.

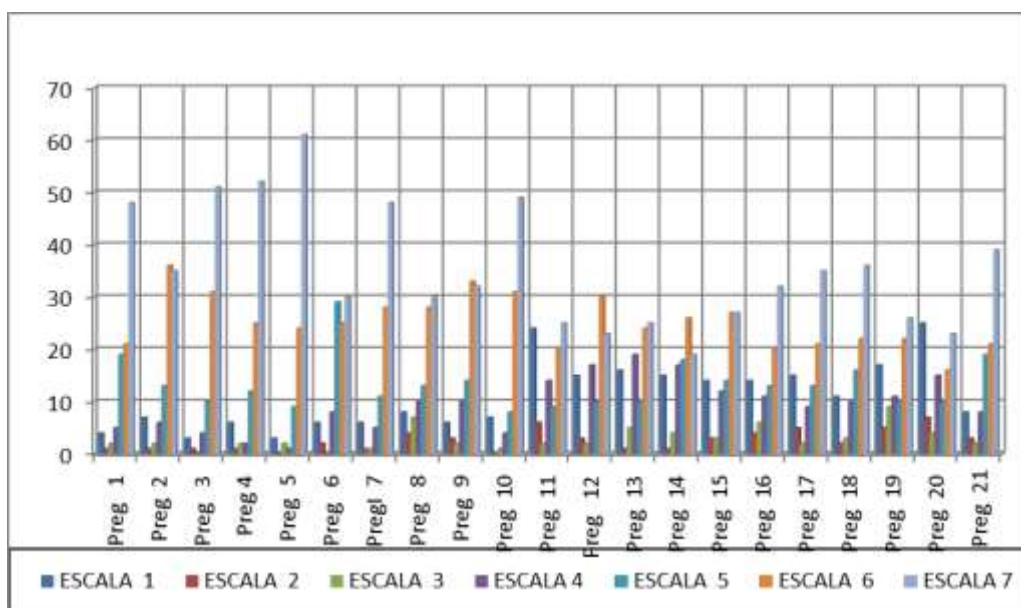
En la siguiente tabla se puede apreciar los resultados arrojados del aspecto ocurrencia (observar Tabla 2: Valoración de los ítems de ocurrencia).

Tabla 2: Valoración de los ítems de análisis de ocurrencia a los 100 funcionarios encuestados de la Coordinación Zonal 5 Educación del cantón Milagro en el periodo escolar 2018-2019.



En el aspecto importancia coinciden las mismas preguntas (6, 11, 16, 17, 18, 19, 20 y 21) y escalas (6 y 7) con las de ocurrencia. (Observar Tabla 3: Valoración de los ítems de importancia).

Tabla 3: Valoración de los ítems de análisis de importancia a los 100 funcionarios encuestados de la Coordinación Zonal 5 Educación del cantón Milagro en el periodo escolar 2018-2019.



Teniendo en cuenta los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento, pudo corroborarse que los sujetos no se sienten comprometidos con la organización; pero que les resulta beneficioso por el aspecto económico que les brinda.

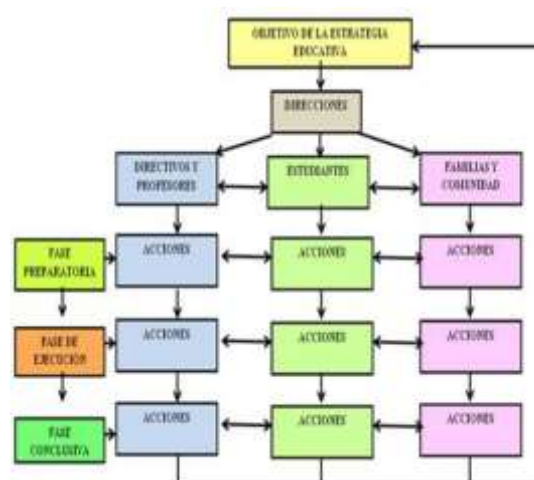
Como resultado de la investigación se propuso una estrategia educativa dirigida a los funcionarios con las exigencias educativas en el siglo XXI las cuales no pueden ser las mismas que las del siglo pasado. Los efectos de la globalización, las innovaciones tecnológicas, el Internet, entre otras, han provocado un cambio sustancial en las necesidades de formación de los recursos humanos requeridos en todos los niveles. Lo cual trae consigo la activación de mecanismos de intervención para el mejoramiento de la calidad de la educación del cantón Milagro, los cuales deben ir dirigidos fundamentalmente hacia el rediseño curricular, puntal de la sistematización del proceso educativo.

Este rediseño necesariamente apunta al proyecto curricular nacional, al diseño curricular del nivel educativo, a los planes y programas de estudios, que por ende incluye el perfil profesional que debe poseer el egresado, definido por Fernández (2010) como “la síntesis entre el saber-ser y el saber-hacer” (p.131).

Parafraseando la definición de perfil profesional de Fernández,(2010) la síntesis entre el saber-ser y saber-hacer, aún en el diseño existen falencias para desarrollar el saber-hacer y el deber-ser. Es decir, la práctica en la elaboración del perfil profesional desvirtúa su verdadero sentido orientador al priorizar los procedimientos y sólo enfocarse en listar lo que el estudiante debe aprender a hacer durante la formación profesional, dejando de lado, entre otros aspectos, competencias que son de significativa importancia para un desempeño eficiente y de calidad de su profesión

Estrategia educativa.

Tabla 4: Esquema de la Estrategia Educativa elaborada por el autor de la investigación como propuesta para contribuir al “Compromiso de los Funcionarios de la Gestión Educativa con la Organización y los Objetivos Estratégicos Institucionales” en el 2018.



Dentro de las estrategias educativas están desarrollar conciencia del rol de funcionarios administrativos y en la transformación del sujeto que aprende, familia y entorno, generar ambientes motivadores e integradores; eficacia y eficiencia en la diversidad de contextos y ambientes de aprendizaje; acompañar de forma personalizada el proceso de aprendizaje de cada estudiante.

En cuanto a la investigación evaluativa y empírica el diseño de la investigación es no experimental, ya que se pretende ver una situación, ya existente y no provocada intencionalmente y en relación a la investigación empírica. Es transversal, (Hernández Sampieri R. F., 2010), porque se recolectan datos en un solo momento, correspondiendo éstos a tiempos únicos, para describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Conclusiones.

- La propuesta de esta investigación contribuye a determinar el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios administrativos de la gestión educativa con los objetivos estratégicos institucionales. Permite crear un entorno laboral positivo para que los servidores tengan buenas referencias de la organización, se sientan honrados de pertenecer a ella y estén dispuestos a realizar sus tareas porque les gusta y no porque sea una obligación, además se podrá retener al talento humano y se logrará generar un desarrollo dentro de la institución.
- Esto se obtendrá al practicar la solidaridad, honradez, responsabilidad, respeto y equidad; crear espacios y organización de aprendizaje que generen experiencias significativas y relevantes; demostrar habilidades y capacidades para el manejo de la información, investigación y procesos comunicativos en equipo; procesar el conocimiento pedagógico mediado por las TIC; trabajar en equipos colaborativos y en red; formular y resolver problemas educativos y del aprendizaje mediante la investigación-acción; aplicar e innovar estrategias y recursos didácticos y metodológicos para realizar su labor educativa con flexibilidad.

Referencias Bibliográficas.

Abu Bakar, Rohaizat, & Sukati. (2013) “Las prácticas de marketing interno y su efecto en la satisfacción laboral, la orientación al cliente y el compromiso organizacional: evidencia de la industria de servicios” Revista del Ministerio de Trabajo, pag. 129-140.

Alcócer Cisneros & Vera La Torre. (2004) “Acerca de la cultura organizacional” Revista Cultura, 18(1), 227-239.

- Araque Jaimes, Sánchez Estepa, & Uribe R.(2017)“Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos” *Estudios Gerenciales*, January-March 2017, Vol.33(142), pp.95-101.
- Betanzos Diaz, Andrade Palos, & Paz Rodríguez.(2006) “Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos” *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*, ISSN 1576-5962, Vol. 22, N° 1, 2006, págs.
- Colombia aprende. La red el conocimiento. ¿Qué es gestión educativa? Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Consultado en <http://colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>
- Carreón Guillén. (2015) “Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud”. *Contad. Adm [online]*. 2015, vol.60, n.1, pp.31-51. ISSN 0186-1042.
- Carro Suárez, Sarmiento Paredes, & Rosano Ortega.(2017) “La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial” *estud.gerenc. [online]*. 2017, vol.33, n.145, pp.352-365. ISSN 0123-5923. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>.
- Fernandez, Tejada (2010) “El Perfil profesional”. *Revista electrónica de investigación educativa* 7 (2) 1-31p.
- García Saisó, Ortega Andeane, & Reyes Lagunes.(2014)“Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México”. *Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records* 2014, 4 (1)
- Hernández Sampieri, Méndez Valencia, & Contreras Soto.(2014) Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia”. *Contaduría y administración*, ISSN 0186-1042, Vol.
- Martínez Cruz, KG. (2015). “Concepto de gestión educativa”. Consultado en [https://www.gestiopolis.com/concepto-de-gestion-educativa-ensayo/..](https://www.gestiopolis.com/concepto-de-gestion-educativa-ensayo/)
- Manríquez, Martha, Maria, Guerra, & Julián.(2010) El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las pymes. *Contad. Adm [online]*. 2010, n.231, pp.103-125. ISSN 0186-1042
- Máynez Guaderrama.(2016) La influencia de la cultura organizacional y la capacidad de absorción sobre la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional. *Revista Internacional Administración & Finanzas* 9 (1), 69-80, 2016. 7, 2016.
- Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky.(2002) Compromiso afectivo, continuo y normativo con la organización: un metanálisis de antecedentes, correlatos y

consecuencias. Journal of Vocational Behavior, 61 20-52 doi:10.1006/jvbe.2001.1842

Periódico Altablero. No 42 (Septiembre- Noviembre, 2017). “La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación. Ministerio de Educación” Nacional. República de Colombia. Consultado en <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-137440.html>.

Ríos Manríquez, M., & Ferrer Guerra.(2015) “Impacto de las de las variables moderadoras en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional”.

Román Calderón, Krikorian, Franco Ruiz, & Betancur Gaviria.(2016)“Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados”.Revista Estudios Gerenciales, vol. 32, núm. 139, abril-junio, 2016, pp. 154-161

Ruiz de Alba Robledo.(2013)“El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno”.Revista de Estudios Empresariales 1, 67-89.

Salvador, Ferrer (2012)“El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional”. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology - 2012, Vol. 46, Num. 2, pp. 255-260.

Soberanes Rivas & De la Fuente Islas (2009) “Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales” Revista Internacional. La nueva gestión organizacional, 5(9), 120-127.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador. (13 de 03 de 2018). www.planificacion.gob.ec. Obtenido de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Para citar el artículo indexado.

Pacheco E., & Cedillo M. (2019). El nivel del compromiso organizacional de los funcionarios públicos en la mejora de la gestión educativa y los objetivos estratégicos de la coordinación zonal 5 de educación - caso Ecuador. *Revista electrónica Visionario Digital* 3(2), 5-18. Recuperado desde: <http://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/96/565>



El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la Revista Ciencia Digital.

El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la Revista Ciencia Digital.

