

RELACIÓN ENTRE EL CAMBIO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL

Gutiérrez Cantillo, Odalis Margarita ¹

RESUMEN

La investigación tiene por título relación entre el cambio y el compromiso organizacional en las instituciones de educación media general, su objetivo es relacionar el cambio y el compromiso organizacional en las instituciones educativas media y general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia. Es de tipo descriptiva correlacional, con un diseño de campo, no experimental teniendo en cuenta las variables objeto de estudio (cambio organizacional y compromiso organizacional) observadas sin ser manipuladas de tal forma cambien las condiciones existentes. Se basó en el análisis de un conjunto de tendencias teóricas de autores como Amorós (2007), Navarro (2007), Robbins (2004), Hellriegel D. y Slocum J. (2004), Davis y Newstrom (2003), entre otros. La población estuvo constituida por un total de sesenta y dos (62) sujetos pertenecientes a la Unidad Educativa Las Piedras, a los cuales se les aplicó una encuesta con escala de Likert. Para analizar los resultados obtenidos en cada instrumento se empleó la estadística descriptiva, con sus respectivas gráficas. Se concluye que el personal de la organización estudiada presenta fallas en cuanto a adaptación de los cambios ocurridos por la globalización, amenazas al poder, indicando que existe resistencia al cambio organizacional, pero presentan un alto compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso, componentes, resistencia, cambio, dimensiones.

RELATIONSHIP BETWEEN THE CHANGE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EDUCATION INSTITUTIONS OF MEDIA GENERAL

ABSTRACT

The purpose of the research work-study has the general objective: To propose theoretical guidelines to strengthen the managerial competencies, of the management team, in decision-making in the educational institutions of the Machiques de Perijá Municipality of the Zulia state. Authors such as theoretically supported it: Tobón (2008), Levy (2003), Fernández (2004), Benavides (2002), Alles (2009), González (2007), among others. For the variable Management Competences; and in, Espinosa (2006), Robbins and Coulter (2005), Chiavenato (2001), Koont and Weihrich (2001), among others, for the variable: Decision Making. The research paradigm was positivist, with a quantitative approach. The type of projective research with a non-experimental, transectional field design. The population consisted of 165 teachers, 03 directors, 05 deputy directors and 16 coordinators. A stratified sample was used for the teachers and a census for the other personnel, the sample being made up as follows: 63 teachers, 03 directors, 05 assistant directors and 16 coordinators. The technique was the survey and the instrument the questionnaire, descriptive and inferential statistics were applied for data analysis. The following conclusions were obtained: i) Teamwork is a fundamental element within educational institutions for optimal functioning and the possibility of reaching the established goals; ii) Establish strategies, routes or alternatives that allow decision-making in order to guarantee the proper functioning of educational institutions, among others.

Keywords: Generic skills, specific skills, decision making, management team.

¹ Docente Universidad Politécnica Territorial Maracaibo (UPTM, Venezuela). Magíster en educación, Mención: Gerencia de Organizaciones Educativas. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. (UNERMB, Venezuela). gutierrezcodalis@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Hablar de compromiso organizacional, parece una frase muy común en el desenvolvimiento laboral, sin embargo, existe muchas veces un cuestionamiento en la práctica, ya que este término hace acotación al grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, deseando mantenerse involucrado e identificado con el trabajo que realiza.

Al respecto, Robbins (2004:18), define “el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Por su parte, Robbins (2004:22) asevera que “el cambio organizacional es definido la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente externo o interno, mediante el aprendizaje”. Ambas llevan a una organización a desempeñarse de forma eficiente durante el tiempo.

El compromiso y cambio organizacional es la cohesión de transformación y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también el conocimiento y compartimiento de los objetivos de la organización por todas las personas que laboran allí. Donde no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso de todos y cada uno de ellos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, las organizaciones presentan cambios constantes del entorno en los cuales deben adaptarse para sobre vivir una favorable interacción de los recursos humanos con su ambiente de trabajo y una actitud positiva ante los cambios son algunas de las variables necesarias para que una organización pueda ser altamente competitiva; asimismo con el fenómeno de la globalización, el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones; hoy en día desarrollan ventajas competitivas para brindar tanto servicios como productos de alta calidad.

Por ende, los cambios ocurren a nivel mundial, exigiendo una nueva postura de las organizaciones, representando el establecimiento de innovadores planes de acción, reformas estructurales o cambios en la filosofía de operación, clima o estilo de la organización de hecho responde a la adaptación de esta a su entorno, estos pueden ejercer influencia en el comportamiento de las personas.

En efecto, antes de emprender procesos de cambio es importante realizar una medición de las actitudes de los trabajadores para identificar los juicios evaluativos que hacia ellos tienen los mismos; como proceso de este cambio es necesario conocer sus valores, sus creencias, sus comportamientos, este proceso le permitirá a la organización tener la posibilidad de moldear resistencia, las cuales puedan entorpecer las labores para lograr el cambio.

Incluso se debe considerar que para tratar cualquier proceso, es necesario manejar integralmente aspectos tanto técnicos como humanos, tener la capacidad de tratar el talento humano, de aceptación al cambio y la adopción de aspectos técnicos encaminados al cambio organizacional, el cual se puede conceptualizar como el conjunto de variaciones de orden estructural, por cuanto sufren las organizaciones, lo que se traduce en un nuevo comportamiento organizacional.

Para ello, es necesario por una parte que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde existía satisfacción de los trabajadores lo cual impacta a la productividad misma. Por lo demás, en el entorno económico actual de globalización, cambios rápidos, competitividad; la gestión del talento humano se hace más compleja incluso de su eficacia depende en gran medida la consecución de los objetivos de las organizaciones quienes en el actúan. Al respecto, recursos importantes como la tecnología además de la estructura organizativa puede ser imitables, pero uno de los componentes los cuales marcan en una organización la diferencia son las personas quienes laboran en ella.

Por un lado, la calidad, las habilidades, competencias de los trabajadores, su entusiasmo, satisfacción con su trabajo, y su lealtad influyen en los resultados, eficiencia, reputación, y en definitiva en la supervivencia por el éxito de la organización. Al respecto, el gran reto actual de la dirección del talento humano radica en crear herramientas útiles mediante los cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos e integrarse en el proyecto de la organización.

Es por ello, que las organizaciones para adaptarse a los nuevos retos y desafíos que impone la sociedad y a la realidad actual, deben iniciar un proceso de evaluación interna de sus funciones, buscar la forma de adecuar sus procedimientos a los nuevos esquemas gerenciales basados en el compromiso y cambio organizacional, adaptando el recurso humano hacia una conducta orientada al perfeccionamiento de sus tareas, sintiéndose al mismo tiempo identificado con los objetivos y cambios organizacionales dentro de una comunicación efectiva.

Asimismo, la administración del cambio significa comprender y emplear muchos de los principios y conceptos importantes del comportamiento organizacional. En este sentido, Amorós (2007:62), destaca que “el desafío del cambio es reducir la resistencia pero atendiendo a la capacidad tanto de las organizaciones como de los individuos para absorber los nuevos conceptos y adquirir las nuevas capacidades que se requieran para asegurar resultados excelentes y su estabilidad en el tiempo”.

De la misma manera, el compromiso organizacional es aquella actitud hacia el trabajo, el cual existe en la intensidad de la participación de una persona y su identificación por la organización, por ello su importancia radica hacia los empleados, quienes les resulta imposible mostrarse sentimentalmente indiferentes con la labor que desempeñan en las instituciones.

Por otra parte, el compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos que se tiene para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización; destacando la relación existente entre los miembros de una organización cuando las personas se identifican con la misma. Donde los objetivos de la organización y los objetivos individuales se encuentran integrados.

De acuerdo con Robbins (2004:73), “cuando los empleados estén identificados con la organización para la cual trabajan (compromiso actitudinal), mayor serán las probabilidades que permanezcan en la misma”, posibilitando el desarrollo tanto de habilidades como de capacidades colectivas, formando de esta manera equipos de trabajo cohesionados, los cuales conducirán ante todo a una organización más eficiente además de asegurar el logro de sus objetivos.

Por otro lado, se puede conseguir que el talento humano se deba a la organización a base de sus propios intereses (compromiso de continuidad), estando conscientes de que existen unos costos asociados a abandonar la institución u organismo para la cual se trabaja. Así mismo, en un sentido moral (compromiso normativo), en ocasiones se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda por haberle permitido una oportunidad, siendo la misma valorada por el empleado.

Hoy en día, los profesionales de la docencia al ejecutar sus funciones se enfrentan con valores, principios y expectativas distintas; existiendo instituciones educativas que no le dan suficiente importancia a aspectos tales como cambio y compromiso organizacional, los cuales son fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier organización; si todas ellas fijaran suficiente atención en dichos elementos, se evitarían muchos problemas organizacionales.

Tal es el caso de las instituciones educativas media y general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia, donde de acuerdo a observaciones presenciales realizadas por la investigadora, se pudo conocer que existen ciertas debilidades en algunos de los elementos que definen su cambio y compromiso organizacional, debido posiblemente a una falta de motivación, la ausencia de herramientas necesarias para facilitar un proceso constante de cambio eficiente y comunicación entre los docentes y directivos; falta de sentido de pertenencia e identidad con las instituciones; ausentismo laboral; el carente desarrollo de las relaciones interpersonales; desconocimiento de los valores y la poca participación del personal en la toma de decisiones.

Ahora bien, lo señalado anteriormente traería como consecuencia que los objetivos institucionales educativos no se cumplan de acuerdo a lo planificado, debilitando de esta manera su cultura organizacional. En síntesis, todos estos factores pueden causar un desvío considerable en los valores, creencias, así como en las metas y objetivos de las mismas, disminuyendo el compromiso organizacional del personal docente y directivo.

Atendiendo a estas consideraciones, en términos generales se tiene como propósito determinar la relación entre el cambio organizacional y compromiso organizacional en las instituciones educativas media y general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia, con el propósito de identificar hechos o acontecimientos que caractericen ambas variables y así obtener información relevante que sirva de base para formular recomendaciones.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Relacionar el cambio y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia.

3.2 Objetivos Específicos

1. Describir las fuerzas del cambio organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia.
2. Identificar los síntomas de la resistencia al cambio organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia.

3. Describir las dimensiones del compromiso organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia.

4. Identificar los componentes del compromiso organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia.

5. Establecer el nivel de la relación entre cambio y compromiso organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia.

4. CONCEPTUALIZANDO LAS VARIABLES DESDE LOS APORTES TEÓRICOS

4.1 Cambio Organizacional

En la actualidad, las organizaciones atraviesan por diferentes cambios, bien sea consecuencia de aspectos sociales, tecnológicos, políticos, normativos, entre otros. Según Robbins (2004:25), el cambio organizacional se define “como la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente externo o interno, mediante el aprendizaje”. Por otro lado, Amorós (2007:62) lo describe como “aquella en donde la administración del cambio significa comprender y emplear muchos de los principios y conceptos importantes del comportamiento organizacional”.

Por su parte, Davis y Newstrom (2003:18), lo definen como “toda modificación que ocurren en el ambiente de trabajo y afecta la manera en donde se deben actuar los empleados”; para la realización de este estudio se tomará en cuenta la conceptualización proporcionada por Amorós (2007), por ser la conceptualización mejor relacionada a la vez debe entenderse como Cambio Organizacional, así como también defiende la relación causa-efecto, donde el empleado se va afectando por los cambios de las acciones organizacionales, las cuales repercuten en las actividades diarias de sus labores exigibles de adaptación con eficiencia relacionándose con el objetivo propuesto de esta investigación.

En otras palabras, los cambios organizacionales surgen de la necesidad de romper con el equilibrio existente, para transformarlo en otro mucho más provechoso, a través de las fuerzas tanto internas como externas y quebrar este equilibrio interactuando con las fuerzas que tratan de oponerse.

En el mismo orden de ideas, en esta investigación se tomará en cuenta el cambio organizacional que ha creado la circular N° 058 emitida por el Ministerio del Poder

Popular para la Educación, en fecha 16 de Octubre de 2012, donde se establece la creación de un Consejo Educativo. Dicho Consejo es la instancia ejecutiva, de carácter social, democrático, responsable y corresponsable de la gestión de las políticas públicas educativas en articulación inter e intrainstitucional y con otras organizaciones sociales en las instituciones educativas.

Este consejo educativo ha cambiado la forma en cómo se organizaban los centros de enseñanza donde antes solo existía la figura de las comunidades educativas, mientras que ahora se debe crear diferentes comités de trabajo para articular todas las actividades que se desarrollen en los planteles.

Sin embargo, la resolución N° 058 tiene mucha correlación a lo que define Robbins, (2004) y Amorós, (2007), ya que la implementación de éste decreto genera cambios organizacionales, tantos internos y externos, permitiendo la transformación de una nueva forma de trabajo, entre todos los empleados de la misma generando aprovechamiento a las oportunidades que se presentan para influir en el entorno de la organización.

4.2 Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es aquella actitud hacia el trabajo, que consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Según Hellriegel y Slocum (2004:28), “esta se caracteriza en primer lugar, por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; en segundo lugar la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización; por último el deseo de mantenerse dentro de la organización”.

Por su parte, Navarro (2007:112), considera una “de las actitudes más importantes, es la actitud de compromiso hacia la organización para lograr un beneficio común”. No obstante, el autor señala que en los países desarrollados el tema del compromiso ha sido estudiado profundamente, contrario a los países subdesarrollados, la investigación a este respecto es muy escasa.

En base a lo expuesto se puede observar que el autor citado explica que el compromiso organizacional es una actitud de gran importancia para las organizaciones ya que la persona se compromete en lograr la consecución de los objetivos en común.

Al respecto, Robbins (2004:26), señala el compromiso organizacional como una de tres tipos de actitudes el cual una persona tiene relacionado con su trabajo y lo define como “un estado en el cual el empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”.

De acuerdo a lo planteado por el autor, se refiere que el compromiso organizacional es esa actitud que posee la persona en pro de la organización, la cual se siente identificada con ésta, así como con sus metas, para el logro de la misión, y con el deseo de pertenecer a la misma.

Asimismo, el compromiso organizacional o lealtad de los empleados es definido por Davis y Newstrom (2003:64), como “el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias”. Pues, el término general de compromiso organizacional engloba diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

En otras palabras, el conocimiento no basta para resolver todos los problemas y alcanzar metas y objetivos de la organización, se hace necesario una serie de habilidades, destrezas y actitudes; el compromiso organizacional es una actitud hacia al trabajo más amplia que la satisfacción, de ahí se aplica a toda la organización y no solo al trabajo, es más consiste en algo más estable en contratos con la satisfacción, pues poco es probable después de todo los acontecimientos cotidianos lo cambien.

5. METODOLOGÍA

En cuanto al tipo de investigación se considera descriptiva de campo correlacional, que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006:18), “es aquel estudio que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”. En el caso de este estudio, se correlacionarán las variables cambio y compromiso organizacional dentro de las instituciones educativas media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia.

Asimismo, la investigación se considera descriptiva ya que describirá las características y elementos más relevantes de las variables cambio y compromiso organizacional. De acuerdo a Tamayo (2007:25), “los estudios descriptivos están dirigidos a describir, registrar, analizar e interpretar de la naturaleza actual de la variable o fenómeno investigado”. Así mismo, Méndez (2008:58), define “el estudio descriptivo como aquel cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación”.

Por otra parte, la investigación se clasifica bajo la modalidad de campo, porque los datos se obtendrán directamente en el lugar objeto de estudio, en el caso particular de este estudio, en las instituciones educativas media y general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia. De acuerdo a Bavaresco

(2006), “los estudios de campo se realizan en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio, lo cual permite el conocimiento a fondo del problema por parte del investigado, pudiéndose manejar los datos con más seguridad”.

En cuanto a su diseño se considera no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2006:48), aseveran que “estos diseños son aquellos que se realizan sin manipular deliberadamente las variables, se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

Con relación a la población estuvo constituida por un total de sesenta y dos (62) sujetos pertenecientes a la Unidad Educativa Las Piedras como única institución media general ubicada dentro de la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia. Esta población es finita y accesible y se abordó utilizando un censo poblacional, que de acuerdo a lo planteado por Tamayo, M. (2007:26) “es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población”.

Como técnica se emplea la observación, según Tamayo, M. (2007:42), establece que es la más común, “la cual sugiere y motiva los problemas y conduce a la necesidad de sistematización de datos”. De esta manera, la palabra observación hará referencia explícitamente a la percepción visual y se emplea para indicar todas las formas de percepción utilizadas para el registro de respuestas tal como se presentan a los sentidos. Adicional, se utilizó como técnica la encuesta, la cual según el autor antes citado, es la interrogación a los sujetos o protagonistas de los hechos estudiados. Puede tener lugar mediante cuestionarios escritos, entrevistas o escalas sociométricas.

El instrumento empleado fue el cuestionario, bajo la Escala Tipo Likert, tomando en consideración las siguientes alternativas de respuesta y los siguientes valores Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1) el cual se dirigió al personal de la Unidad Educativa Las Piedras, estructurado por ítems. Una vez diseñados los instrumentos, los mismos fueron sometidos a un estudio técnico para la identificación de su validez.

Para los efectos de la presente investigación, se utilizó la validez de contenido, la cual para Hernández y otros (2006:48) “se refiere al grado que el instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que mide; y que representa el concepto evaluado”. En este orden de ideas, la validez de los instrumentos, es obtenida mediante un proceso de validación de contenido, el cual consistió en la evaluación por parte de cinco (5) expertos en el área objeto de estudio así como metodológica, quienes revisaron la pertinencia de los ítems con las variables, dimensiones e indicadores establecidos.

En cuanto a la confiabilidad, Chávez (2002:12), manifiesta que “toda investigación que aplique cuestionarios estandarizados o no, requieren del cálculo de la confiabilidad, el cual es un procedimiento que consiste en el grado con que se obtienen resultados similares en distintas aplicaciones”.

De esta manera, en esta investigación se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach, luego de procesada la fórmula de acuerdo a los datos obtenidos de una prueba piloto con 10 personas encuestadas, los resultados obtenidos fueron interpretados donde el índice de confiabilidad de 0.822, lo cual resulta un instrumento con un grado, de confiabilidad alto, confiable y apto para su aplicación.

6. RESULTADOS

Una vez aplicado el cuestionario respectivo al personal docente y directivo de la U.E. Las Piedras, se determina de acuerdo a las variables de estudio, que las fuerzas del cambio y el compromiso organizacional son necesarios para elevar la calidad educativa.

Al respecto, Robbins (2004:16) señala “El compromiso y el cambio laboral es indispensable en una organización, dado que se desarrolla un sentido de pertenencia y constante actualización, lo que se transforma en progreso de asertivo para cualquier institución”

En este sentido, los encuestados demostraron que las medias del personal directivo y docente se encuentran en el intervalo de Baja Presencia en cuanto a las fuerzas del cambio organizacional, debido a la resistencia a los cambios tecnológicos, demostrando que su conocimiento en la materia es mínimo, dado a que nunca han sido capacitados. Los resultados reflejan que el personal presenta fallas en cuanto a la modernización basados en los cambios que son causados por la globalización.

En cuanto a la sintomatología de la resistencia al cambio organizacional se observa que las medias del personal docente se encuentra en el intervalo de Alta Presencia, motivados a la falta de conocimiento, miedo al uso de recursos tecnológicos, personalidades intrínsecas, limitaciones de recursos, implementación de estrategias innovadoras. En cuanto al directivo se indica Moderada Presencia, dada la desmotivación por la escasez de recursos, desanimo de la cultura en general y diseño de la organización poco asertivo.

Por su parte, en cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional, el Personal Directivo y Docente se indica que sus medias se encuentran el intervalo de Moderada Presencia, ya que un alto porcentaje se siente identificado con el

compromiso afectivo y normativo, sin embargo manifiestan desconocer algunas normas de la institución, pero con la posibilidad de abrirse al cambio.

Por su parte, en los componentes del compromiso organizacional como parte del trabajo personalizado en el Personal Docente y Directivo de la U.E. Las Piedras se denota sus medias en el intervalo de Baja presencia con respecto a la encuentran la Identificación, Membresía, Lealtad, indicando que el personal de la U.E. Las Piedras presentan poco sentido de pertenencia hacia la organización, por lo que se observa poca eficiencia en el cumplimiento de las actividades, falta de orientación hacia el trabajo, poca iniciativa, baja creatividad.

Con relación al análisis de la relación entre las variables cambio organizacional y compromiso organizacional se procedió a calcular el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo resultado fue de +1, lo cual permite interpretar dicha correlación como positiva perfecta, indicando que el crecimiento entre una variable se asocia con el crecimiento de la otra variable, es decir si aumenta el cambio, aumenta el compromiso organizacional.

8. CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados se obtienen las siguientes conclusiones:

Con relación al Objetivo 1: Describir las fuerzas del cambio organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia, se pudo evidenciar que en el personal de la U. E. Las Piedras se describen las fuerzas del cambio organizacional como Globalización, Tecnología de la información, Naturaleza cambiante de la fuerza laboral, demostrando que la organización se encuentra abierta a los cambios que ellas producen con el pasar del tiempo, pero por falta de actualización tecnológica, no se ha logrado del todo en la misma.

Asimismo, el Objetivo 2: Identificar los síntomas de la resistencia al cambio organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia, se asevera que el personal de la U. E. Las Piedras presenta los siguientes síntomas de resistencia al cambio organizacional entre ellos, Personalidad, Amenazas al Poder, Temor a lo desconocido, y razones económicas, puesto que se encuentran muy dependientes entre ellos, sienten temor a perder las condiciones que han alcanzado en su puesto de trabajo y por ende a que sus ingresos sean afectados si son removidos de sus cargos.

En este orden de ideas, el Objetivo 3: Describir las dimensiones del compromiso organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia

Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia, se identifican dentro de las dimensiones del compromiso organizacional, el Compromiso afectivo y el Compromiso normativo, ya que en el personal de la U. E. Las Piedras existe un elevado porcentaje de los miembros de esta organización que se sienten identificados con ella. Aunque se pudo apreciar que el personal se encuentra dispuesto y aceptaría trabajar en otra parte con mejoras en todos los aspectos laborales.

En cuanto al Objetivo 4: Identificar los componentes del compromiso organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia, se encuentran la Identificación, Membresía, Lealtad, indicando que el personal de la U.E. Las Piedras presentan un bajo sentido de pertenencia hacia la organización.

Por último, el Objetivo 5: Establecer el nivel de la relación entre cambio y compromiso organizacional en las instituciones educativas de media general en la Parroquia Bartolomé de Las Casas del Estado Zulia, al calcular el coeficiente de correlación de Pearson, en esta investigación cuyo resultado fue de +1, lo cual permite interpretar dicha correlación como positiva perfecta, indicando que el crecimiento entre una variable se asocia con el crecimiento de la otra variable.

10. RECOMENDACIONES

- Realizar jornadas de actualización tecnológica para socializar las nuevas ideas que ha creado el intercambio de conocimiento existente en el actual mundo globalizado, considerándose un gran potencial para el aprendizaje de todos los miembros de la organización.

- Efectuar un taller de sensibilización para que los miembros de la organización puedan desempeñarse sin complicaciones, de una forma abierta y espontánea, afrontando los retos que las personas serán capaz de abordar para alcanzar las metas propuesta. Asimismo, asumir responsabilidades aunque parezcan fuertes, pero sabiendo que con optimismo se podrá lograr con éxito.

- Implementar mesas de trabajos sobre el cambio y compromiso organizacional para elevar los niveles de correspondencia de una con la otra en la U. E. Las Piedras, permitiendo la entrega, esfuerzo, la creencia en el trabajo y la sensación de formar parte activa de una organización que deberían ser los auténticos motores de una vida laboral y los verdaderos motivos de permanencia en la empresa.

- Realizar jornadas de trabajo en equipo, estrategias de comunicación y motivación personal/profesional para mejorar aún más el sentido de pertenencia

del personal de la U. E. Las Piedras, ya que permite que se ensanche el círculo de la comunicación, aportes de mejores ideas y decisiones, tomando en cuenta que la información compartida significa mayor aprendizaje, se provee un sentido de seguridad, y se desarrolla mejores relaciones interpersonales.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós E. (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del desarrollo de ventajas competitivas. Escuela de Economía USAT. Perú.
- Chávez, N. (2002). Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo, Venezuela. Editorial La Columna.
- Davis, K. y Newstrom J, (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. México. Editorial Mac Graw Hill.
- Hellriegel D. y Slocum J. (2004) Comportamiento organizacional. México. Décima edición, international Thompson editores.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2006). Metodología de la investigación. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Méndez, M. (2008). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en empresa petroquímica. Trabajo Especial de Grado. Universidad Dr. Rafael Bellosso Venezuela, Maracaibo.
- Navarro, R. (2007). Clima y compromiso Organizacional. Libros y manuales: Finanzas, Contaduría y administración. México. Editorial CIEA.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México. Décima edición. Prentice Hall Hispanoamérica.
- Tamayo, M. (2007). El proceso de la Investigación Científica. México. Editorial Limusa.