

# El compromiso como competencia estratégica en la profesionalización docente en las instituciones hospitalarias

## Commitment as a strategic competence in teaching professionalization in hospital institutions

Yoenkis Tapia-Valido\*

✉ [ytapiavalido9@gmail.com](mailto:ytapiavalido9@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0001-8515-8138>

Yusmila Álvarez-Rojas\*\*

✉ [yusmilaalvarezrojas6@gmail.com](mailto:yusmilaalvarezrojas6@gmail.com)

 <https://orcid.org/0009-0009-8150-3892>

\*Hospital Provincial General Roberto Rodríguez Fernández, Ciego de Ávila, Cuba.

\*\*Policlínico Sur, Morón, Ciego de Ávila, Cuba.

### Resumen

Los objetivos de una institución son alcanzados de forma eficaz cuando los trabajadores desarrollan un alto nivel de compromiso. Se fundamenta la importancia de fortalecer el compromiso como competencia estratégica en el profesorado de las instituciones hospitalarias. El objetivo es integrar los fundamentos teóricos que determinan el fortalecimiento del compromiso docente en el proceso de profesionalización en dicho profesorado. Se utilizaron métodos teóricos de investigación: histórico-lógico, inductivo-deductivo y analítico-sintético. Se concluye que el compromiso es una competencia estratégica para cualquier institución; a partir de los referentes teóricos abordados y la problemática existente, se justifica la necesidad de implementar una estrategia de formación axiológica para el fortalecimiento del compromiso docente en el proceso de profesionalización de los médicos de instituciones hospitalarias, cuyos posibles objetivos fueron identificados.

**Palabras clave:** competencias, compromiso, profesionalización docente, valores

### Abstract

The objectives of an institution are achieved effectively when workers develop a high level of

commitment. The importance of strengthening commitment as a strategic competence in the teaching staff of hospital institutions is based. The objective is to integrate the theoretical foundations that determine the strengthening of the teaching commitment in the process of professionalization in said teaching staff. Theoretical research methods were used: historical-logical, inductive-deductive and analytical-synthetic. It is concluded that commitment is a strategic competence for any institution; Based on the theoretical references addressed and the existing problems, the need to implement an axiological training strategy is justified to strengthen teaching commitment in the process of professionalization of doctors in hospital institutions, whose possible objectives were identified.

**Keywords:** competences, commitment, teacher professionalization, values

## Introducción

En un mundo globalizado, con amplio desarrollo de la ciencia y la tecnología, se demanda cada vez más a los graduados universitarios de competencias superiores, por lo que la formación del personal docente se convierte en una necesidad vital. En este contexto, la educación superior se enfrenta a una serie de desafíos. Para que la universidad esté a la altura de su tiempo y pueda cumplir sus misiones, precisa de profesores preparados, que no solo impartan su rama específica del saber.

Enríquez y González (2019) afirman que el trabajo de formación en la enseñanza universitaria supone una doble profesión, ya que el docente está obligado a ser especialista en la materia que enseña y, a la vez, tener la competencia para impartirla y lograr los objetivos propuestos.

La mayoría de los profesionales que asumen la enseñanza en la educación superior carecen del dominio de los fundamentos teóricos, didácticos y pedagógicos que sustentan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Primero, ejercen la profesión como imitación y, con la adquisición de nuevos saberes, la autopreparación, el trabajo metodológico y las actividades de postgrado que reciben, pueden llegar a desempeñarse exitosamente en muchos casos. Aun así, no se asegura el profesional que el momento actual demanda (Enríquez y González, 2019; Hernández et al., 2022; Rivero et al., 2019; Olivares, Travieso et al., 2020).

Muchos docentes universitarios se nombran como profesionales de su disciplina, afirma Gómez

(2020), no reconociéndose como profesionales de la educación. El componente pedagógico es relegado a un segundo plano, como un complemento. Una buena parte de los que ejercen la docencia en las universidades se identifican como profesionales de una disciplina que enseñan, o sea, primero su profesión y luego la docencia. En el caso de la salud pública se afirma que no hay una identidad del médico como docente. Se llega a plantear que la docencia es considerada una actividad secundaria a la profesión médica, y que la carrera de docente no es considerada una profesión, sino una pseudoprofesión (Plain et al., 2020).

Giusti (2007) manifiesta que es práctica en las universidades la exigencia de que los docentes universitarios obtengan títulos de maestría o doctorado, pero se cuestiona si esto contribuye a la calidad de la docencia en la enseñanza superior. La formación exigida para la docencia universitaria ha sido restrictiva al conocimiento profundo del contenido específico de las disciplinas. Critica que los programas de posgrado son responsables por perpetuar y reproducir la creencia de que para ser un buen profesor universitario sólo es necesario un profundo conocimiento de un área específica del saber o, en el caso específico de la educación superior, ser un buen científico.

La importancia del médico en la pirámide docente de los profesionales de la salud es reconocida por Plain et al. (2020), pero afirman que el hecho de serlo no asegura su capacidad para enseñar y el aprendizaje de sus estudiantes. El médico educa a su población, así como a los estudiantes que atiende; educa en el trabajo y crea competencias. Se necesita, entonces, un claustro capacitado tanto en la profesión médica como en la pedagógica.

El modelo de educación médica cubana se distingue por tener como forma organizativa docente principal a la educación en el trabajo. Lo anterior determina una amplia variedad de escenarios docentes y que muchos profesionales médicos tengan sobre sus hombros la tarea de enseñar sin estar preparados, en ocasiones, con nula o casi nula formación pedagógica; como afirma Valcárcel (2019, p. 92), “son líderes de la construcción de la educación médica desde la práctica”.

La experiencia indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener en cuenta la vocación hacia la docencia. Y si los dos primeros aspectos son relativamente sencillos de medir, el otro resulta más difuso, aunque

igualmente necesario.

La limitada preparación pedagógica, sobre todo en Didáctica, explica que sea interés recurrente en las estrategias de superación. No obstante, es importante incorporar estrategias que no sólo midan conocimientos y destrezas, también actitudes y compromiso: un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su mejora (Enríquez y González, 2019).

En el Hospital Provincial General Roberto Rodríguez Fernández, del municipio Morón, provincia Ciego de Ávila, Cuba, se manifiesta poca disposición de los médicos para obtener categorías docentes o escalar a la categoría superior; insuficiente conocimiento de los objetivos docentes del centro y del rol de los médicos para alcanzarlos; deficiencias metodológicas en las diferentes formas organizativas docentes; migración del personal docente; poca atención al componente educativo en la formación de los estudiantes; pobre identificación con los problemas del centro e implicación en su solución; insuficiente preparación metodológica del claustro y la escasa participación en eventos científicos y publicaciones.

Se apreció así el deficiente compromiso docente de los profesionales de la salud del hospital, que definió el problema que esta investigación enfrenta: ¿cómo fundamentar teóricamente el compromiso docente en el proceso de profesionalización de los profesores de las Ciencias Médicas?

El objetivo del presente trabajo es integrar los fundamentos teóricos que determinan el fortalecimiento del compromiso docente en el proceso de profesionalización. Se utilizaron métodos teóricos de investigación: histórico-lógico, inductivo-deductivo y analítico-sintético.

## Desarrollo

Desde finales del siglo pasado se inició la reflexión acerca de la importancia de la formación pedagógica de los docentes universitarios como un proceso continuo que ocurre a través de la superación profesional y que continúa ininterrumpidamente en su desempeño laboral.

Los momentos actuales exigen altos niveles de profesionalización que permitan dar respuesta eficaz a las múltiples situaciones propias de la gestión instructiva y educativa. Por ello se considera que las capacidades y habilidades básicas se enriquecen con la formación y desarrollo

de otras como organizar y dirigir situaciones de aprendizaje, involucrar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo, trabajo en equipo, enfrentar los problemas éticos de la profesión y administrar su propia formación continuada. (Olivares et al., 2020)

La carrera de Medicina no tiene incluida la fase de formación pedagógica inicial, por lo que el proceso se desarrolla en estrecha relación con la superación profesional. De ahí se desprende la necesidad de una nueva manera de concebir y realizar la superación de los profesores que ejercen la docencia a tiempo parcial.

Entre los aspectos que ocupan a los investigadores de las ciencias de la educación se encuentra el referido a la conceptualización de la profesionalización, no solamente en la búsqueda de la definición teórica del concepto, sino en la toma de posición para adecuar el desarrollo de este proceso formativo, que debe sustentarse en un modelo replicable y escalable, que contribuya al fortalecimiento, el enriquecimiento y la diversificación de las opciones de formación inicial y continua de docentes, metodólogos pedagógicos y directivos (Olivares, Travieso et al., 2020).

Olivares et al., (2021) la definen como un proceso educativo relacionado con la adquisición y/o desarrollo de las habilidades y destrezas básicas demandadas por el modelo profesional, manifestándose en su actuación. Alude a la relación entre el desarrollo profesional obtenido por los sujetos y los requerimientos del encargo social de la entidad. Es una meta para el docente, pero no es el fin, pues siempre, mientras dure su vida laboral necesitará de lo nuevo, de ajustarse a los requerimientos para interpretar su escenario con idoneidad e innovación que posibilite el mejoramiento continuo.

Añorga (2014) considera la profesionalización como el proceso social que permite mejorar las habilidades de una persona para hacerla competitiva en términos de oficio o profesión. Es un proceso pedagógico fundamental y continuo, que atiende la integridad de los sujetos y tiende a desarrollar y consolidar las competencias por aproximaciones sucesivas, estableciendo diferentes niveles de profesionalidad, para la vida social y profesional, de acuerdo con los requerimientos de la sociedad.

Esta autora plantea que es capaz de traspasar las fronteras de la reproducción aplicativa de los conocimientos, hábitos de los conocimientos, hábitos y habilidades en el desempeño de su

labor y ascender a una etapa superior de producción de conocimientos, entendiendo por ésta, la búsqueda creadora de soluciones, tentación de una ciencia, aportes de una y su aplicación siempre que sea posible, en su praxis profesional.

Añorga (2000), como se citó en Mejías y Borges (2021), expresa que es un proceso pedagógico profesional permanente que tiene su génesis en la formación inicial del individuo en una profesión, que lleva implícito un cambio continuo obligatorio a todos los niveles, con un patrón esencialmente determinado por el dominio de la base de conocimientos, propio de la disciplina específica de la profesión que ejerce, con un factor humano que debe reaccionar de forma correcta en su enfrentamiento con la comunidad y avanzar para ser capaz de hacer un ajuste conveniente con las innovaciones de variables intercambiables que infieren en un entorno social dominante y dirigente del hombre.

Valdés (2021) manifiesta que un profesional profesionalizado es aquel que posee un profundo conocimiento teórico de la profesión que se ejerce, una correspondencia equilibrada entre el pensar y el hacer, mostrada en el desempeño de su labor y una sólida independencia cognoscitiva.

La revisión bibliográfica lleva a los autores de este trabajo a sintetizar características de la profesionalización: es un proceso educativo, desarrollador y gradual, que cuenta con una fase de formación inicial, que continúa ininterrumpidamente durante la vida laboral y que se manifiesta en la actuación; tiene carácter social, por cuanto responde a exigencias sociales de determinado tiempo o lugar, y es clasista, pues sus fines están en función de la filosofía de la educación a que corresponde; el individuo, objeto del proceso es activo, reflexivo, motivado, consciente de las metas para consigo; tiene dimensión axiológica; necesita de referentes que orienten la práctica; está a tono con la sociedad del conocimiento y la revolución científico-técnica; y se reconceptualiza y enriquece con la práctica, que aporta nuevos referentes teóricos para ser demostrados en ella.

Barbón y Añorga (2004) sostienen el criterio de que la profesionalización pedagógica es un proceso pedagógico especial dirigido al mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes, en todos los niveles, a partir del diagnóstico de sus necesidades educativas y potencialidades para la apropiación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores

pedagógicos, que les permite situarse a la altura de su tiempo y de las exigencias siempre crecientes de la sociedad desarrolladora del hombre.

Olivares et al., (2021) definen la profesionalización docente como un proceso de desarrollo personal y profesional que comienza con su formación inicial y que concluye cuando se jubilan. La profesionalización debe entenderse además como el conjunto de capacidades que, con una organización y funcionamiento sistémico, hacen posible la conjugación armónica entre el “saber”, “saber hacer” y “saber ser” en el sujeto, manifestado en la ejecución de sus tareas con gran atención, cuidado, exactitud, rapidez y un alto grado de motivación.

Los autores asumen el concepto de profesionalización docente dado por Baloco (2020) que la define como el proceso por el cual, solo y con otros, los maestros revisan, renuevan y extienden su compromiso como agentes de cambio hacia los propósitos morales de la enseñanza; y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente conocimientos, habilidades e inteligencia emocional que son esenciales para lograr un buen pensamiento, planificación y práctica profesional con niños, jóvenes y colegas en cada una de las fases de sus vidas docentes.

El docente deberá llegar a dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje en su disciplina, investigar el propio proceso para perfeccionarlo, incrementar su autonomía y control del trabajo; contará con un cuerpo de contenidos científicos consistentes y una ética compartida (González et al., 2013).

Varios autores han identificado dimensiones para la profesionalización (González et al., 2020; Olivares, Goris y Walter, 2021). De un gran valor metodológico, para una exitosa organización de los procesos de profesionalización pedagógica, son las dimensiones propuestas por Añorga y Valcárcel (1998, como se citó en Barbón y Añorga, 2004, p. 48), a las que se adhieren los autores, y que son:

- La dimensión pedagógica que comprende la formación y perfeccionamiento pedagógico e implica el dominio de las técnicas didácticas para la promover el aprendizaje y determinar la eficiencia del proceso pedagógico profesional, pues implica cómo el que enseña domina cómo hacerlo y la habilidad pedagógica de comunicarse.
- La dimensión técnica y profesional que tiene en cuenta el contenido técnico y profesional

y la experiencia en la profesión en que se enseña e implica el dominio del saber que se pretende enseñar y que es fundamental a la hora de enseñarlo.

- La dimensión humana que se dirige al aspecto del hombre, que no solo aspire como profesional al dominio consciente del aprender, con dominio de su especialidad y la pedagogía, sino que sienta amor por la obra que salga de sus manos; es decir, por lo que está formando: las nuevas generaciones; lo que exige un núcleo básico de competencias que conforman tanto lo cognoscitivo como afectivo”. Tiene su expresión en el compromiso contraído con la sociedad y en el sentimiento de pertenencia con la universidad, la carrera y los estudiantes con los que trabaja.

En todos los trabajos que se realizan de persona a persona se exige el dominio de ciertas competencias técnicas instrumentales más un plus ético de compromiso, respeto y cuidado por el otro, en este caso el estudiante de las Ciencias Médicas. Este elemento que bien puede denominarse vocacional es un componente necesario en la definición de la excelencia en la realización del trabajo docente (Tenti, 2007).

Diversos autores, afirman Rivero et al. (2019), enfatizan en la necesidad de desarrollar competencias en el profesional de la educación en el nivel universitario que lo habiliten como un profesional en su campo. Los procesos de formación profesional orientados al desarrollo de competencias emergen para hacer de la educación un servicio más pertinente a las demandas sociales, donde adquiere un significado el “ser y saber cómo”, sobre el “saber y hacer qué”, capaz de ofrecer a los estudiantes aprendizajes socialmente significativos, que los habiliten para operar con eficacia en el contexto específico de las dificultades y los retos propios de la época y el país.

Formar competencias para la docencia en plena articulación sinérgica con las alcanzadas durante su formación como profesional de la salud, es uno de los impactos que debe promoverse a través de la profesionalización. Estas competencias se configuran como síntesis dialéctica en la integración funcional del saber (conocimientos), saber hacer (habilidades, hábitos, capacidades) y saber ser/estar (valores, actitudes), que son movilizados en un desempeño idóneo.

Los objetivos son alcanzados de forma eficaz cuando los trabajadores de una institución,

en este caso los docentes, desarrollan un alto nivel de identificación y compromiso. Dicho compromiso del trabajador hacia la institución donde labora es el que se ha convertido en la actualidad en uno de los fenómenos más estudiados en el campo de la administración y la gestión de recursos humanos (Huaynate, 2019).

La palabra compromiso deriva del término latino *compromissum* y se utiliza para describir a una obligación que se ha contraído o a una palabra ya dada. Martínez et al. (2020) afirman que los estudios originales sobre el compromiso (*work engagement*) surgen en contextos laborales y posteriormente se amplían a los académicos (*academic engagement*).

Según el pensamiento de Shearson Lehman, (s.f., como se citó en Cabalen, 2022) “el compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la proactividad”

Bajo esa perspectiva, Steers (1977) define al compromiso organizacional como la fuerza relativa que conlleva a la identificación individual e implicación con una institución, la cual se caracteriza por el intenso deseo de mantenerse como integrante de una institución en particular, la disposición de mantener altos niveles de esfuerzo a favor de la institución y una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la institución, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo.

Al respecto, Meyer y Allen (1991, como se citó en Estrada y Mamani, 2020) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico, un proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran.

Neves et al. (2018) manifiestan que, en el contexto organizacional, *commitment* o compromiso es un constructo multidimensional, traductor de un estado psicológico asociado a la relación afectiva de los colaboradores con la organización, la percepción de la obligación moral de permanencia, por lealtad, y el costo/beneficio asociado a la salida. Esto influencia la

satisfacción, el desempeño, la productividad y la inversión profesional, así como también la rotación del personal o turnover, con un fuerte impacto en el comportamiento organizacional

Schaufeli et al. (2002) definen el compromiso como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación. y absorción. En lugar de un estado momentáneo y específico, el compromiso se refiere a un más persistente y generalizado estado afectivo-cognitivo que no se centra en ningún objeto, evento, individuo o comportamiento en particular.

Araque et al. (2017) conceptualizan al compromiso organizacional como una actitud que expresa una unión psicológica entre el individuo y su organización, es decir, el grado de involucramiento y lealtad de los colaboradores con su empresa.

El compromiso es la “aplicación máxima de las capacidades para ejecutar todo lo que se ha encomendado y aceptado. Representa una actitud fundamental que se manifiesta en la identificación con la misión y visión institucional, el esfuerzo realizado para lograrlas y la responsabilidad que nos compete. Es cumplir con lo prometido aun ante circunstancias adversas.” (Asamblea legislativa, s.f., p. 1)

Los autores se identifican con el concepto dado por Meyer y Allen (1991, como se citó en Estrada y Mamani, 2020), pues lo definen como un estado psicológico y como proceso. El resto incluyen en la conceptualización los componentes del mismo.

Las personas que se comprometen con su cambio, relación, familia, trabajo, etc., generan un espacio de estabilidad emocional que atrae, que genera confianza y resultados de acuerdo a ello. Las personas observarán cómo actúa el líder y le seguirán el paso. Si ellos pueden contar con el líder, probablemente el líder pueda contar con ellos. El compromiso es contagioso.

Comprometerse conlleva el conocimiento de las condiciones que se aceptan y las obligaciones que éstas conllevan; es tener la capacidad para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo del trabajo dentro del tiempo estipulado para ello. Al hacerlo, se ponen al máximo las capacidades para sacar adelante determinada tarea. Una vez que se concreta un compromiso, no se pueden cambiar arbitrariamente los objetivos de la tarea que se realiza, más bien al contrario, hay que constatar continuamente que no se están alejando

de ellos (Cabalen, 2022).

El compromiso es una competencia estratégica. Lo mejor que puede hacer una organización es prestarle atención a esta competencia en sus colaboradores. Cabalen (2022) manifiesta que un estudio realizado por una conocida consultora de recursos humanos, en el que se analizan las competencias de una amplia muestra de empresas nacionales y multinacionales de todos los sectores, demuestra que sólo el 31 % de ellas cuenta con el compromiso entre sus competencias.

Los principales beneficios que puede obtener para una organización otorgándole al compromiso un carácter estratégico en la gestión de personas son, según Amilibia (2011), la mejora en el desempeño, productividad y calidad, gracias al mayor alineamiento, esfuerzo discrecional y motivación intrínseca de los profesionales; el aumento de la satisfacción de los pacientes, debido a una mayor calidad en la atención; el fortalecimiento de la reputación de la institución de cara a pacientes y sus familiares, empleados actuales y futuros; y el incremento del valor del centro por tratarse de un elemento intangible en términos de sostenibilidad. Un trabajador comprometido es una persona que está completamente involucrada y es entusiasta con la labor que realiza, está atraído e inspirado por su (Estrada y Mamani, 2020).

Un individuo comprometido con su organización y que ha puesto en marcha dicha competencia siente como propios los objetivos de la organización, llegando a priorizarlos por encima de los personales; coopera y apoya con sus opiniones las acciones que benefician al centro para alcanzar objetivos; asume como propias las decisiones tomadas en equipo en función de alcanzar las metas; previene y supera obstáculos que interfieren en el logro de los objetivos; adapta su comportamiento a las formas de hacer y a la cultura corporativa; se identifica con la organización y traslada en su entorno su orgullo de pertenencia (Amilibia, 2011; Cabalen, 2022). Una persona comprometida siempre persevera por ir mucho más allá de lo que está delimitado en sus funciones buscando una mejora continua.

Los empleados que se sienten muy comprometidos con la organización, hablarán de ella en términos personales, como “nosotros fabricamos productos de alta calidad”. No se fijarán en fuentes menores de insatisfacción laboral y tendrán mucho tiempo de antigüedad en ella. En contraste, una persona menos comprometida verá su relación con la organización en términos

menos personales (“Ellos no ofrecen un servicio de calidad”), expresará su insatisfacción con las cosas de forma más abierta y no durará mucho tiempo en la organización (Hellriegel y Slocum, 2009).

En el Estudio de Perfiles Profesionales y Competencias más Demandadas en la Empresa (Informe EPyCE 2020) se manifiesta que para perfiles Junior las competencias más demandadas son el compromiso, la iniciativa/proactividad y la capacidad de aprendizaje; el compromiso, al igual que los años anteriores, se mantiene en el primer lugar como la competencia más escasa, lo que coincide con Cabalen (2022) al manifestar que estamos ante una crisis de esta cualidad o habilidad, el compromiso.

En la investigación sobre habilidades en los docentes de una universidad española, Naranjo (2019) identificó 19 de ellas, siendo luego seleccionadas por su importancia en primer lugar el compromiso pues un 80 % de los encuestados considera muy importante el compromiso en un docente mientras que un 20 % la considera importante. Le siguió la credibilidad y el respeto. Para los estudiantes el compromiso es una virtud y un valor en un buen docente. En este sentido, los datos de la encuesta fueron reveladores.

Para que una persona se comprometa debe considerar realmente valioso aquello con lo que quiere comprometerse y juzgar viable el cumplimiento de ese compromiso. En ocasiones nuestras creencias limitantes confunden muy difícil con imposible y son sustancialmente distintas ya que mientras la segunda cierra toda posibilidad, la primera genera apertura al aprendizaje. Es desde ese espacio desde el que podemos articular un compromiso concreto.

Varios estudios demuestran que existe una correlación directa y significativa, de fuerte a moderada intensidad entre el compromiso organizacional y el desempeño docente (Estrada y Mamani, 2020). El compromiso promueve la camaradería, la confianza y el interés. El compromiso asumido puede poner en marcha los mecanismos de cambio necesarios para cualquier transformación. De hecho, la mayor parte de las veces, la iniciativa y la acción efectiva surgen de una actitud de profundo compromiso con aquello que se quiere lograr. El compromiso genera acción, pero a la vez es una acción en sí misma ya que realizamos la acción de comprometernos.

Schaufeli et al. (2002) logró con su estudio señalar la presencia de correlaciones positivas y significativas entre el compromiso y todas las variables psicológicas y laborales estudiadas. Las correlaciones más altas se encontraron entre compromiso y eficacia profesional, florecimiento, la cual es una dimensión de sentido del bienestar, y predominio de los afectos positivos sobre los negativos, además de satisfacción con el trabajo. Esto supone que las personas comprometidas, capaces de involucrarse en el trabajo, se sienten a gusto con lo que hacen, se sienten realizadas y capaces de desempeñar sus actividades exitosamente.

El nivel de satisfacción laboral reportado por los trabajadores, resultó ser la principal variable predictora del compromiso, seguida por eficacia profesional y florecimiento. Sentirse satisfecho y capaz en y con el trabajo que se realiza, se convierte en una fuente de realización personal que potencia el compromiso.

Se consideran destacados los estudios de Meyer y sus colaboradores, en los cuales explican que el compromiso se integra por tres componentes: deseo (afectivo); necesidad (continuidad); y obligación (el normativo).

El componente afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Es el componente más deseable debido a que denota el deseo de pertenecer a la empresa, independientemente de la actividad que se realiza en ella y la identificación con la filosofía organizacional

El componente de continuidad se basa en la valoración de la persona con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las ocasiones de encontrar otro trabajo, si decidiera renunciar a la organización. Este componente es el menos deseable porque el apego es sólo material, y en contextos económicos débiles es difícil que los empleadores ofrezcan sistemas de incentivos estimuladores a sus mejores colaboradores.

En el componente normativo se equilibran la emoción y la razón al decidir ser leal por un sentimiento de obligación y agradecimiento hacia la organización que ha provisto de trabajo y beneficios laborales; además porque se considera que al cumplir con las normas, reglas y políticas se está haciendo lo correcto.

Por lo tanto, se puede deducir que las tres dimensiones, representan tres formas diferentes de estar unido a una organización. Las personas permanecen comprometidas con la organización porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (de continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo).

Minaya (2014) clasifica tres tipos de modelos en el compromiso docente que pueden darse en mayor o menor magnitud o simultáneamente: el modelo de compromiso ético, el modelo de compromiso con los alumnos y el modelo del compromiso social.

A su vez plantea que se pueden diferenciar tres tipos de orientaciones laborales: un trabajo, una carrera y una vocación. Un trabajo sirve para cobrar un sueldo a final de mes y es un medio para lograr otros fines. No se espera de él otro tipo de compensación. Una carrera implica una inversión profesional más profunda; si bien conlleva retribución económica, también implica otros incentivos y gratificaciones como estima y consideración social, prestigio, poder. Sin embargo, la vocación es un compromiso apasionado con el trabajo por su valía, orientación a la que se debe aspirar. Las personas con vocación consideran que su labor contribuye al bien general, algo que trasciende al individuo.

Amilibia (2011) enfatiza que la elección del compromiso como competencia no es gratuita, una vez la saquemos del banquillo y le ofrezcamos la titularidad, deberemos garantizar que los procesos de gestión de personas en los que impacta, guarden coherencia con los comportamientos que para ella definamos. Implica por tanto un mudar de costumbres.

El compromiso puede crecer dentro de las personas si existe colaboración, satisfacción con lo conseguido, toma de decisiones consensuadas, diversión, apoyo y gratificación, aprecio y respeto, desafío constructivo y aprendizaje de los errores.

Martínez y González (2010) consideran que el principal reto es el desarrollo de contextos y ambientes de trabajo con condiciones suficientes para retener al docente con nuevas posibilidades de crecimiento y fortalecimiento de capacidades; una comunidad que le sirva de soporte y animación a su desarrollo personal y comunitario; la construcción de perspectivas, culturas y horizontes de formación, que le posibiliten experimentar la necesidad de mejorar su perfil y su práctica profesional, y de cultivar el deseo gratificante de aprender.

Rodríguez et al. (2021) manifiestan que la profesionalización implica transformaciones de la personalidad. Las acciones sobre los diferentes subsistemas de la personalidad contribuirán a su desarrollo, cuyo éxito se basa en cambios en la jerarquía de motivos de los profesionales del hospital para actuar adecuadamente. Se debe alcanzar el nivel de la autorregulación y autonomía moral, que propicie el ejercicio sistemático de los valores por parte de todos sus integrantes, así como la estimulación de conductas éticas.

La fuerza del grupo o del colectivo contribuye al desarrollo moral cuando se logra que hagan suyas las normas y valores necesarios para un desempeño determinado, al actuar como elemento regulador movilizándolo los esfuerzos individuales en la dirección deseada. Cuando el individuo se identifica con el colectivo, forma parte de él, sus acciones, motivaciones, niveles de conocimientos y comunicación estarán en función de cumplir las exigencias colectivas.

Resulta primordial alcanzar la identidad, el sentido de pertenencia, a través de diferentes acciones, especialmente a través de la participación en el hospital. En la medida en que cuente con espacios de participación, dé sus criterios y estos sean escuchados, que aporte ideas y participe en su implementación y control se logrará mayor sentido de pertenencia al centro y, por ende, se favorecerá el compromiso (Hellriege y Slocum, 2009).

En la formación de competencias la fuerza del ejemplo es fundamental; no se formarán si los que pretenden formarlos o exigen por ello no los ejercitan. Para formar competencias, es necesario ser competente (Plain et al., 2020)

Se deben educar no solo los juicios valorativos, sino la acción moral; más que inculcar valores, es esencial vivirlas en la institución asistencial, a partir de un adecuado funcionamiento de la misma, de ahí la importancia de las acciones dirigidas a lograr la disciplina organizacional del hospital.

La transformación no puede estimularse solo desde afuera. Por el contrario, la persona que procura mejorar su comportamiento y su personalidad debe esforzarse por promover también su propia reforma, de ahí la necesaria implicación de los médicos en la transformación de la situación existente.

La revisión bibliográfica realizada posibilitó fundamentar la importancia del fortalecimiento del

compromiso como competencia estratégica en el profesorado de las instituciones hospitalarias y se justificó la necesidad de implementar una estrategia de formación axiológica para el fortalecimiento del compromiso docente en el proceso de profesionalización de los médicos de instituciones hospitalarias, cuyos posibles objetivos fueron identificados.

## Conclusiones

A partir de demostrar el carácter estratégico del compromiso para una institución y de los referentes teóricos abordados se justifica la necesidad de implementar una estrategia de formación axiológica para el fortalecimiento del compromiso docente en el proceso de profesionalización de los médicos del hospital.

Se identificaron los posibles objetivos específicos de la estrategia como estimular la participación real de los médicos en los procesos hospitalarios, lograr una disciplina organizacional que favorezca el ambiente necesario para la formación axiológica, fortalecer la ejemplaridad y el rol del colectivo docente, desarrollar la personalidad y favorecer la motivación y el sentido de pertenencia.

## Referencias bibliográficas

- Amilibia Munarriz, I. (2011). *El compromiso: una competencia estratégica*. Peplematters, [https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1107\\_Capital%20Humano.pdf](https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1107_Capital%20Humano.pdf)
- Añorga-Morales, J. A. (2014). La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. *Varona*, (58), 19-31. <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>
- Araque, D. L., Sánchez, J. M. y Uribe, A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33, 95-101.
- Asamblea legislativa. (s.f.). Valores institucionales. (Plan Estratégico Área técnico-administrativa 2017-2021) <http://www.asamblea.go.cr/ci/ciev/Documentos%20comp artidos/VALORES%20-%20PEI%20-%20Compromiso.pdf>
- Asociación Española de Directores de Recursos Humanos. (2021). Posiciones y competencias más demandadas (Informe EPyCE 2020). <http://aedrh.org/wp-content/uploads/2021>

[/03/EPyCE\\_20.pdf](#)

- Baloco Navarro, C. P. (2020). El liderazgo como factor clave para el mejoramiento de la profesionalización docente y la calidad educativa. *Revista Cedotic*, 5(1), 177-194. <https://doi.org/10.15648/cedotic.1.2020.2203>
- Barbón Pérez, O.G., Añorga Morales, J. (2014). Aproximación a una concepción teórico-metodológica de los procesos de profesionalización pedagógica en la Educación Superior. *CPI*, 1(3). <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/24/pdf>
- Cabalen, P. (2022). Compromiso, la cualidad que escasea en estos tiempos.. <https://www.martesfinanciero.com/voz-calificada/compromiso-la-cualidad-que-escasea-en-estos-tiempos/>
- Enríquez Clavero, J. O. y González Hernández, G. (2019). La superación profesional pedagógica de los docentes en la educación médica superior cubana. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/04/superacion-profesional-pedagogica.html>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Giusti Pachane, G. (2007). Formación pedagógica de profesores universitarios: conclusiones de una experiencia brasileña. *Revista de la educación superior*, 36(143), 119-132. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-2760200700030008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-2760200700030008&lng=es&tlng=es)
- Gómez Villanueva, L.D. (2020). Docencia universitaria: alternativas en educación hacia la profesionalización docente. <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/25388/GomezVillanuevaLeidyDaian2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González Ruda, N., Alfonso Pérez, I., Rodríguez Blanco, M. C. (2020). Impacto social de la profesionalización de la orientación educativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 337-343. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-)

36202020000300337&lng=es&tlng=es

- González Capdevila, O., Mesa Carpio, N., González Franco, M. (2013). La superación profesional en las universidades de ciencias médicas, tendencias y exigencias actuales. *EDUMECENTRO*, 5(2). [http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/articulo/view/232/html\\_3](http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/articulo/view/232/html_3)
- Hellriegel, D. y Slocum Jr., J. W. (2009). Comportamiento organizacional. Cengage Learning. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
- Hernández González, B., González González, V., Rivero Domínguez, K., Brito Menéndez, D., Castro Ortega, M., Rodríguez Suárez, S., Rabelo Padua, S. (2022). Los profesores del sector salud ante el reto de la profesionalización docente. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 23(3). <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/337>
- Huaynate, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4656/TDr.E00050H84.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez Diloné, H. A., González Pons, S. (2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, XXXV (3), 521-541. <https://www.redalyc.org/pdf/870/87020009007.pdf>
- Martínez-Uribe, P., Cassaretto-Bardales, M., Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612020000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612020000100007)
- Mejías Sánchez, Y., Borges Oquendo, L. C. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*, 21(1), 224-238. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&tlng=es)
- Minaya Canales, M. S. (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes

de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3989/Minaya\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Naranjo, A. (2019). La importancia de las habilidades básicas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Académico*, 2(1), 82-100. <https://www.revistapensamientoacademico.cl/index.php/Repeac2/article/view/39/41>

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.*, 26, 1–11. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?format=pdf&lang=es>

Olivares Paizán, G., Travieso Ramos, N., González García, T., Solís Solís, S. (2020). La profesionalización en los docentes de Enfermería y Tecnología de la Salud. *MediSan*, 24(02), 312-321. <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/2983>

Olivares Paizan, Walter Sánchez, V., Novo Rodríguez, E. (2020). Profesionalización de los docentes de Morfofisiología. <http://edumedholguin2020.sld.cu/index.php/edumedholguin/2020/paper/download/287/165>

Olivares Paizan, G., Goris Guerrero, Y., Walter Sánchez, V. (2021). Dimensiones e indicadores para la evaluación de la profesionalización de los docentes. *Medimay*, 28(4), 564-575. <https://revcmhabana.sld.cu/index.php/rcmh/article/view/1777>

Olivares Paizan, G., Walter Sánchez, V., Cuello Ho, R. (2021). Estrategia metodológica para el desarrollo de la profesionalización de los docentes de la educación médica. *Mendive. Revista de Educación*, 19(4), 1168-1184. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962021000401168&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962021000401168&lng=es&tlng=es)

Plain Pazos, C., Carmona Pentón, C. R., Pérez de Alejo Plain, A., Núñez Escobar, E. (2020). Profesionalización docente del médico en la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 36(4) [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252020000400002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252020000400002)

- Rivero, É., Bustos, C., Zúñiga, G. N., Carmenate, L. (2019). La profesionalización docente, desde la dimensión pedagógica. Una estrategia para la gestión de la calidad universitaria. <https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/392>
- Rodríguez Báez, L., González Peña, O., García Céspedes, M. (2021). Profesionalización en Oftalmología, una necesidad para disminuir la discapacidad visual. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 12(3), 17-22. <https://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/2363>
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques-Pinto A., Salanova, M., y Bakker, A. (2002). Burnout and Engagement in University Students. A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. [https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_78.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_78.pdf)
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Tenti Fanfani, E. (2007). Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente. *Educação & Sociedade*, 28(99), 335-353. <https://www.redalyc.org/pdf/873/87313705003.pdf>
- Valcárcel Izquierdo, N. (2019). La educación médica: origen y evolución como ciencia. \*Revista Cubana de Tecnología de la Salud, 10(1), 89-100. <https://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/1428>
- Valdés Roque, Y. (2021). Programa de profesionalización para el desempeño de los docentes de la Escuela Latinoamericana de Medicina en la socialización de los resultados científicos. *Órbita Científica*, 27(115). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rOrb/article/view/1186>