



VIII Encuentro de Ciencias Farmacéuticas y Alimentarias

ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS FARMACEÚTICAS

¿COMPROMISO AFECTIVO, CALCULATIVO O NORMATIVO? INFLUENCIA POR ACTORES EN EL INSTITUTO DE FARMACIA Y ALIMENTOS



Autores: Olga María Nieto Acosta¹, Yania Suárez Pérez¹, Laura Curiel Peón², Irina García Ojalvo²

¹ Instituto de Farmacia y Alimentos, Universidad de La Habana, La Habana, Cuba

² Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Universidad de La Habana, La Habana, Cuba.

yaniasp@ifal.uh.cu

INTRODUCCION

Las Instituciones de Educación Superior necesitan contar con un personal académico altamente calificado, que permanezca el mayor tiempo posible realizando sus funciones con calidad, de ahí la importancia del compromiso personal. Esta investigación forma parte de un proyecto sectorial que lidera el Centro de Estudio para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la Universidad de La Habana.

Objetivo: Determinar el nivel de influencia y tipo de compromiso en la permanencia, desde la perspectiva de diferentes grupos de actores del Instituto de Farmacia y Alimentos.

METODOLOGIA

Se administraron cuestionarios *on line* al universo del personal académico en primer trimestre del 2025, previamente estratificado en siete grupos de actores. Las respuestas (muestras por actores) se procesaron estadísticamente con ayuda del programa SATPEDI-UH.

Se determinó el nivel de influencia en general y por actor en tres niveles (alto, medio y bajo), teniendo en cuenta las medias en las ocho preguntas de la dimensión compromiso del personal. En los siguientes rangos:

Mayor influencia: 3,67 – 5,00 (verde)

Influencia media: 2,34 – 3,66 (amarillo)

Menor influencia: 2,33 – 1, 00 (rojo)

RESULTADOS Y DISCUSION

- Fueron representativos del universo (59,4 %) y varían según el tiempo de permanencia en la Institución.
- Predominó el compromiso afectivo con influencia alta para el 57 % de los actores: eméritos, consultantes, jubilados recontratados y doctores.
- En los no doctores, recién egresados y el investigador predominó el componente calculativo y la influencia media

CONCLUSIONES

- ✓ El sentido de pertenencia emocional con la institución fue de media a alta influencia
- ✓ Impacta positivamente en la permanencia especialmente en contratados por cinco años o más.
- ✓ Se identificaron oportunidades de mejora en la gestión institucional.

RESULTADOS Y DISCUSION (Continuación)

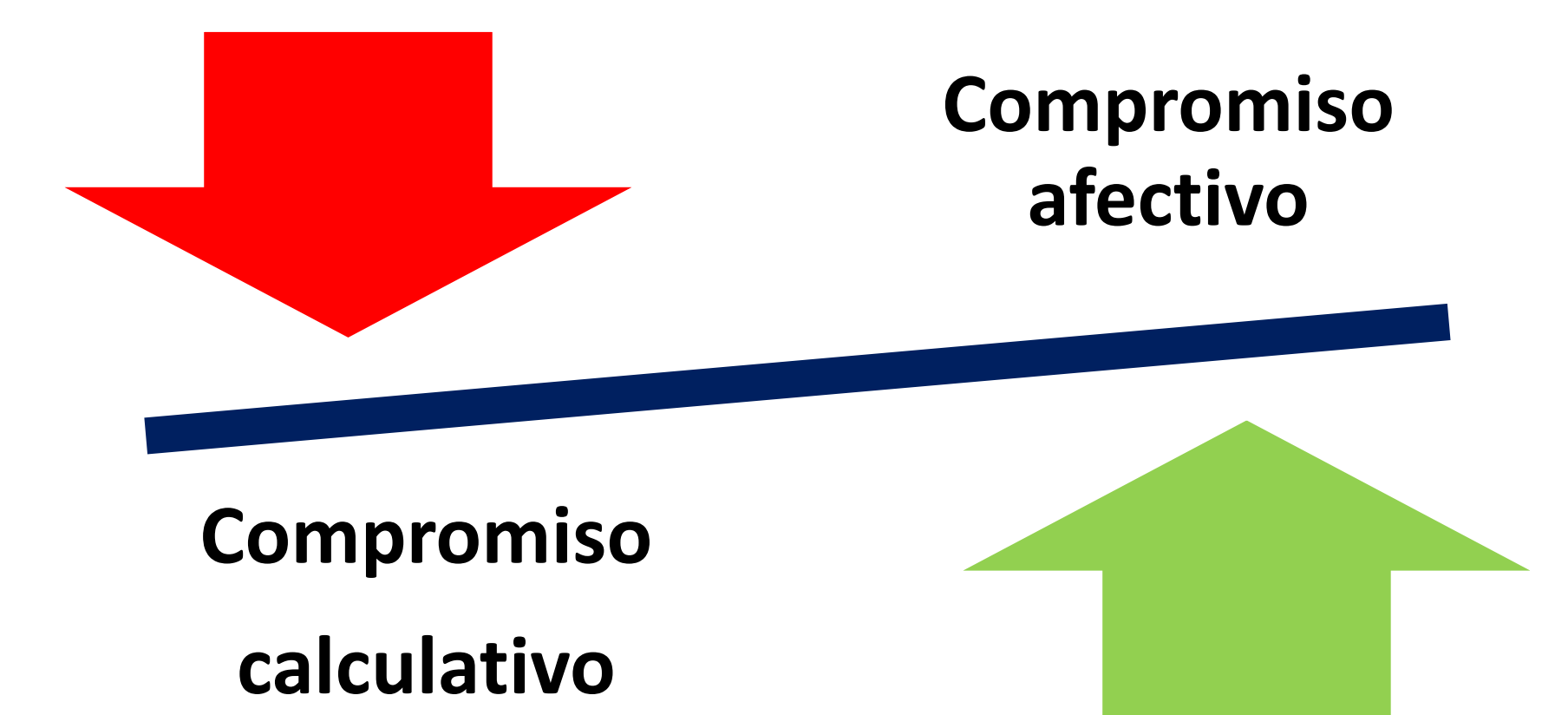
Tabla I. Factores de influencia en la permanencia del personal académico para la dimensión “PERSONAL” y subdimensión “Compromiso personal” por grupo de actores encuestados.

Resultados promedio

#	Docentes no doctores	Investigadores no doctores	Doctores	Consultantes	Jubilados reincorporados	Eméritos	Recién Graduados
a	3,46	5,00	4,42	4,40	4,00	4,60	4,00
b	3,46	3,00	3,83	4,60	4,25	4,60	2,75
c	3,54	4,00	4,00	4,60	4,25	4,00	3,75
d	3,00	3,00	4,17	4,40	4,00	4,20	3,50
e	2,23	2,00	3,58	3,80	3,50	4,00	3,50
f	2,85	5,00	3,17	3,40	3,50	4,00	3,50
g	2,38	3,00	2,83	2,80	3,50	2,80	3,75
h	2,31	3,00	2,75	3,20	3,50	2,60	--

NIVEL DE INFLUENCIA

CATEGORÍA	ALTO	MEDIO	BAJO
COLOR			



- a Siento que tengo un fuerte sentido de identificación emocional hacia la institución
- b Si fuese por mí, definitivamente permanecería trabajando para esta institución durante toda mi vida laboral.
- c Trabajar en la institución es una de mis grandes satisfacciones personales, profesionales y sociales.
- d Es mi deber con la institución y colegas continuar trabajando en la institución.
- e No estaría bien dejar esta institución, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.
- f Siento que le debo mucho a esta institución.
- g Sería muy difícil dejar esta institución por todos los beneficios y ventajas laborales que perdería.
- h Es la mejor opción laboral que tengo en relación con otras ofertas.