

ESTUDIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL PARA LA MEJORA DE UNA CONSTRUCTORA EN MÉXICO

Data de aceite: 01/11/2023

Roger Manuel Patrón Cortés

Universidad Autónoma de Campeche
Av. Agustín melgar S/N Col. Buenavista,
Campeche, México

Román Alberto Quijano García

Universidad Autónoma de Campeche
Av. Agustín melgar S/N Col. Buenavista,
Campeche, México

Giselle Guillermo Chuc

Universidad Autónoma de Campeche
Av. Agustín melgar S/N Col. Buenavista,
Campeche, México

Carlos Alberto Pérez Canul

Universidad Autónoma de Campeche
Av. Agustín melgar S/N Col. Buenavista,
Campeche, México

Charlotte Monserrat Llanes Chiquini

Universidad Autónoma de Campeche
Av. Agustín melgar S/N Col. Buenavista,
Campeche, México

Susana Friné Moguel Marín

Universidad Autónoma de Campeche
Av. Agustín melgar S/N Col. Buenavista,
Campeche, México

Diana Concepción Mex Alvarez

Universidad Autónoma de Campeche
Av. Agustín melgar S/N Col. Buenavista,
Campeche, México

RESUMEN: Este estudio tiene como propósito medir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una constructora ubicada en México. Este estudio es exploratorio, descriptivo y cuantitativo, participaron un total de 30 trabajadores que de la empresa. Los resultados señalan que el personal se encuentra medianamente comprometido debido a que no tiene definida su participación y su lealtad. Asimismo, tiene una mediana identificación y pertenencia. Por tanto, se propone aplicar un programa estratégico de cultura de participación, brindando iniciativa y autonomía a los empleados al compartir información y darles control en su desempeño, incrementando la confianza, la responsabilidad y el compromiso con la empresa.

PALABRAS CLAVE: Compromiso organizacional, empresa constructora, cultura de participación.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT STUDY FOR THE IMPROVEMENT OF A CONSTRUCTION IN MEXICO

ABSTRACT: The purpose of this study is to measure the level of organizational

commitment of the workers of a construction company located in Mexico. This study is exploratory, descriptive and quantitative, a total of 30 workers from the company participated. The results indicate that the staff is moderately committed because their participation and loyalty are not defined. Likewise, it has a medium identification and belonging. Therefore, it is proposed to apply a strategic program of culture of participation, giving initiative and autonomy to employees by sharing information and giving them control over their performance, increasing trust, responsibility and commitment to the company.

KEYWORDS: Organizational commitment, construction company, culture of participation.

INTRODUCCIÓN

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) requieren definir sus líneas de acción y adaptarse a los cambios del nuevo entorno económico mundial con la finalidad de mejorar su competitividad y aprovechar el comercio tanto nacional como internacional. En México existen más de 18,000 empresas constructoras, de las cuales el 97.5% son PyMEs (El empresario, 2011). Este sector es importante porque contribuye al desarrollo económico de cualquier país mediante la dotación de viviendas, escuelas, hospitales, carreteras, cines, parques, teatros e infraestructura. Además de crear empleos y generar impuestos utiliza insumos provenientes de otras empresas tales como cemento, cal, arena, madera, aluminio, hierro y acero entre otros; beneficiando a 66 ramas de actividad a nivel nacional (INEGI, s.f.). Ante este contexto, las PyMEs tienen que manejar el cambio con empleados comprometidos, identificados con los valores y objetivos empresariales y que además sientan a la empresa como si fuera propia (Dessler, 1996).

Compromiso organizacional

Una variedad de investigaciones sobre el compromiso organizacional se han dedicado a estudiar los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, otros se han centrado en identificar cuáles son los principales comportamientos que se derivan de cada una de estas relaciones y, por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos. A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa en particular, se la ha llamado compromiso organizacional. Para Meyer y Allen (1991) el compromiso es un estado psicológico que determina la relación entre un empleado y la organización para la que trabaja, esta relación *presenta implicaciones* respecto a la decisión del empleado para continuar trabajando en ella, o dejarla. Estos autores dividieron el compromiso en tres componentes:

- a) El deseo o compromiso afectivo se manifiesta mediante la identificación y afinidad con la organización, a través de actitudes como el orgullo de permanecer en la organización, cuando se emociona al señalar que trabaja en ella, o cuando habla mucho de la empresa en reuniones familiares o amigos, se refleja también en la solidaridad que muestra el trabajador al sentirse preocupado cuando la empresa

está pasando por una mala racha, o cuando se alegra de que las cosas funcionen bien.

b) La necesidad o compromiso continuo se expresa cuando a mayor edad y antigüedad en la empresa, el compromiso será mayor con la misma. Sin embargo, mientras mayor sea el nivel educativo y la capacitación recibida por parte de un trabajador, menor será su compromiso, pues se amplían sus posibilidades de aportar sus conocimientos a otra empresa.

c) El deber o compromiso normativo se establece como una obligación que el trabajador adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables.

Por su parte, Grajales (2000) reconoce cuatro factores que explican el compromiso organizacional:

a) Lealtad. Es la espera pasiva pero optimista del trabajador para que la empresa mejore. Incluye defender a la empresa ante las críticas externas con la esperanza de que la administración de la misma haga lo correspondiente.

b) Pertenencia. Se refiere a la sensación de que la empresa es parte del empleado y el empleado es parte de la empresa. Hace que el empleado se sienta a gusto en ella, desarrolle su actividad con alegría, y la defienda ante cualquier situación que pudiera afectarla.

c) Identificación. Es el deseo de estar involucrado con una empresa en todo su accionar y desarrollo. Los empleados comprometidos se sienten dispuestos a trabajar por los objetivos y la misión de la empresa, sienten a la empresa como algo propio donde su trabajo es una contribución importante, se sienten orgullosos de ella y comentan a otros los beneficios que les otorgan.

d) Participación. Consiste en permitir que el trabajador se involucre en las decisiones para contribuir, aumentar la comprensión, incrementar la productividad y favorecer la satisfacción laboral. El interés, la motivación y la moral se ven fortalecidas, lo que los lleva a disfrutar su vida laboral.

Planteamiento del estudio, objetivo y justificación.

La constructora inició sus actividades en el año de 1975 mediante el uso de sus propios materiales fabricados. Actualmente ha construido alrededor de 7,000 viviendas. Los servicios que ofrece son construcción de vivienda de interés social, media y residencial, terracerías, pavimentos, obras de drenaje, redes de agua potable, urbanización de fraccionamientos, electrificación, alumbrado público, edificación de escuelas y construcción comercial entre otros. Sus trabajadores está capacitado para realizar trabajos de construcción desde una casa habitación hasta la puesta en marcha de complejos habitacionales. Si visión empresarial es ser una empresa líder en construcción y promoción, reconocida por su capacidad, calidad y cumplimiento. Utiliza métodos

innovadores que permiten desarrollar viviendas más cómodas, de mayor calidad y que proporcionan un mejor estándar de vida a las familias de la localidad. Asimismo, tiene como misión construir y promover casas habitación donde se integre la innovación, calidad, personal calificado, trabajo en equipo, servicio y una tecnología de punta para satisfacer las necesidades de sus clientes, del mercado inmobiliario y de sus colaboradores. La empresa cuenta con cuarenta años de operación y a pesar de la incertidumbre económica mundial se ha mantenido vigente adecuándose a los tiempos modernos. Sin embargo, la mejora de la constructora requiere reconocer y superar no sólo los embates económicos y técnicos, sino también, aquellos relacionados con el compromiso de los trabajadores, el cual puede estar afectando el desarrollo y la competitividad de la misma, por lo que se decidió realizar el presente estudio que tiene como objetivo determinar el grado de compromiso de los empleados de la empresa constructora. El estudio contribuye a la literatura empresarial de las PyMEs y a precisar el nivel de compromiso que tienen los trabajadores de la empresa con la finalidad de que los encargados de la toma de decisiones fortalezcan sus planes de trabajo en beneficio de un mejor desempeño del personal que contribuya al desarrollo económico de su localidad y de México.

DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

Esta investigación es exploratoria, descriptiva y cuantitativa. Participan 30 trabajadores que conforman la empresa. Para la recolección de datos se utiliza el instrumento “Escala del Grado de Compromiso de los Empleados” de Grajales (2000). Este instrumento es de fácil y rápida aplicación. Tiene de 21 ítems con cinco alternativas de respuesta cada uno: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) Medianamente en desacuerdo, 3) No lo tengo definido, 4) Medianamente de acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo. Pueden obtenerse puntajes mínimos de 21 y máximos de 105. Se solicitó la autorización de los dueños de la empresa para realizar el estudio con su personal. Asimismo, se contó con la ayuda de estudiantes de una universidad ubicada en el sur de México. Los cuestionarios se administraron en la empresa previa cita. Se requirieron de tres sesiones para completar la recolección de datos de todo el personal. El análisis estadístico de la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de .76.

RESULTADOS

Con base en el instrumento: Escala del Grado de Compromiso de los trabajadores se muestran los resultados en la Tabla 1.

Dimensiones	N	Media	Desviación Estándar
Participación	30	3.34	.64
Identificación	30	3.76	.61
Pertenencia	30	4.17	.87
Lealtad	30	3.17	.67
Compromiso general	30	3.63	.42

Tabla 1. Escala del grado de compromiso de los trabajadores de la empresa constructora.

Elaborado con base en datos recolectados por los investigadores.

En la Tabla 1 se observa que el personal no tiene definida su participación (3.34), pues no se consulta, ni se toma en cuenta su opinión, lo que tiende a bajar el ánimo de los empleados para contribuir con propuestas de innovación, o bien, generar ideas en beneficio de la empresa. Esta situación es importante ya que los trabajadores manifiestan sus opiniones cuando se presentan problemas en su área de trabajo y desean colaborar en la búsqueda de soluciones, pero no son tomados en cuenta por las autoridades de la constructora. El personal tampoco tiene definida su lealtad (3.17), ya que no pretenden realizar más trabajo de lo que les pagan y además no saben si es una de las mejores empresas para trabajar, aunque tampoco anhelan tener un trabajo diferente. Además, el personal de la empresa constructora se encuentra medianamente identificado (3.76), pues tienen la voluntad de hacer su mayor esfuerzo para que la empresa tenga éxito y con gusto usaría un distintivo o un uniforme que lo identifique como miembro de la misma. Igualmente, mostraron un mediano sentido de pertenencia (4.17), ya que en cierta forma tienen la sensación de pertenecer a la empresa y sienten que son parte de la misma. Con relación al grado de compromiso, el resultado fue que el personal se encuentra medianamente comprometido con la empresa (3.63). Este estudio es consistente con Regnault (1995), Loli (2006), y Barraza (2008) quienes encontraron la existencia de un compromiso moderado o la tendencia a un mayor compromiso en sus investigaciones.

CONCLUSIONES

El personal de la empresa constructora se encuentra medianamente comprometido porque no tiene definida su participación y su lealtad. Asimismo, tiene una mediana identificación y pertenencia. La empresa debe impedir que los empleados caigan en la apatía y que la situación decaiga.

La empresa debe tomar en cuenta las opiniones del personal y permitirles un mayor involucramiento en los objetivos. Además, debe hacer sentir a los empleados que están trabajando en una buena empresa y reforzar la identidad y el orgullo de pertenencia. Adicionalmente, los directivos deben procurar que los empleados se sientan a gusto en la constructora, desempeñen sus actividades con alegría y la defiendan ante diversas

situaciones que la afecten.

Se sugiere que los directivos no sólo se orienten a los resultados económicos del negocio, sino que le presten mayor atención a la valoración del factor humano ya que los trabajadores consideran su trabajo como algo muy valioso y por el cual están dispuestos a comprometerse, pero existen ciertos factores dentro del ambiente de la organización que también están ocasionando un mediano compromiso, repercutiendo en la productividad y eficacia de la empresa.

Se propone aplicar un programa estratégico de cultura de participación, otorgando mayor iniciativa y autonomía a los empleados al compartir información y darles mayor control en su desempeño laboral, aumentando la confianza, responsabilidad y compromiso con la empresa. Lo que es consistente con Robbins y Judge (2017) quienes señalan que cuando los empleados participan en las decisiones que les conciernen e incrementan su autonomía y control de su vida laboral, éstos estarán más satisfechos, motivados, y comprometidos; por lo que serán más productivos en beneficio de la organización.

Se sugiere realizar mayor investigación sobre el tema, de tal forma que se obtengan resultados más sólidos en este tipo de empresas. Estudios cualitativo pueden profundizar sobre los resultados obtenidos, entre otros aspectos

REFERENCIAS

Barraza, A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio. Avances en Supervisión Educativa. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*. Recuperado de: http://www.adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=437&Itemid=64. Consultado el 13 de febrero de 2015.

Dessler, G., (1996). *Administración de personal*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

El empresario. (2011). Pymes de la construcción, industria en riesgo. Recuperado de: <http://elempleado.mx/actualidad/pymes-construccion-industria-riesgo>. Consultado el 2 de diciembre de 2015

Grajales, T. (2000). *Manual de la Escala de Grado de Compromiso de los empleados Universitarios*. México: UM.

INEGI. (s.f.). Cuentame...Economía. Recuperado de: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/secundario/construccion/default.aspx?tema=E>. Consultado el 5 de diciembre de 2015

Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 9, No. 1 pp. 37-67

Meyer J.P. y Allen N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.

Regnault, Z. (1995). Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el programa de posgrado de la UPEL-IPB. Centro de Información y Documentación del Instituto Pedagógico de Barquisimeto (CIPIB).

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17a. ed.). México: Pearson Educación.