



Journal Homepage: [-www.journalijar.com](http://www.journalijar.com)

INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH (IJAR)

Article DOI:10.21474/IJAR01/15581
DOI URL: <http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/15581>



RESEARCH ARTICLE

GRADO DE COMPROMISO LABORAL PARA LA MEJORA DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN MÉXICO

Dr. Roger Manuel Patrón Cortés¹, Dr. Román Alberto Quijano García², M.A.D. Fernando Medina Blum⁴,
Dra. Giselle Guillermo Chuc³, Dr. Carlos Alberto Pérez Canul¹ and Dra. Charlotte Monserrat Llanes
Chiquini¹

1. PhD in Administration Sciences, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.
2. PhD in Strategic Management and Development Policies, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.
3. PHD in Administration Management, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.
4. Master in Senior Management and PhD Candidate, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.

Manuscript Info

Manuscript History

Received: 30 August 2022

Final Accepted: 30 September 2022

Published: October 2022

Key words:-

(Palabras Claves)
Comportamiento Organizacional, Empresas a Constructora, Cultura De Participación

Abstract

The construction sector is becoming more important every day in Mexico, due to population growth and its multiple needs for urban infrastructure, requiring for this purpose to have committed workers who allow the achievement of business objectives of development and growth. The objective of this research is to measure the degree of labor commitment of a construction company located in Mexico, with the purpose of influencing the improvement of the behavior of its personnel. First, a quantitative measurement was made and then the information was supplemented by qualitative interviews. A total of 30 workers that make up the company participate. The results indicate that the workers are moderately committed, because their participation and loyalty are not well defined. In addition, they have medium identification and belonging. Therefore, it is suggested to implement a strategic program for a culture of participation (empowerment), which includes greater initiative and autonomy for employees when sharing information and giving them greater control over their work performance, increasing trust, responsibility, and commitment to the company.

Copy Right, IJAR, 2022, All rights reserved.

Introducción:-

Según El Empresario (2011) en México existen más de 27,000 empresas constructoras, de las cuales el 97.5% son Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) de acuerdo con la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC). En el año de 2106 la producción de la construcción alcanzó un valor cercano a los 35, 000 millones de pesos. Sin embargo, debido a la pandemia Covid-19 este valor se acerca actualmente a los 23,000 millones de pesos, de acuerdo a datos del INEGI. El sector de la construcción sigue mostrando avances significativos de recuperación

Corresponding Author:- Dr. Roger Manuel Patrón Cortés

Address: PhD in Administration Sciences, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.

económica (García, 2021). Asimismo, este sector es importante porque contribuye al crecimiento económico del 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 y mejora con empleados comprometidos, identificados con los valores y objetivos empresariales y que además sientan a la empresa como si fuera propia (Dessler, 1996). Este trabajo es importante debido a que no se han realizado estudios de este tipo en la empresa y por tanto se desconoce el grado de influencia de los empleados en la organización. Además, esta investigación contribuye a la literatura de investigación sobre el tema.

Compromiso laboral

El compromiso laboral es una de las actitudes más estudiadas en los últimos años por los investigadores del Comportamiento Organizacional. Esto se debe a que existe una alta preocupación de las organizaciones por los cambios culturales y legislativos que se han venido presentando en los tiempos modernos. Varios estudios indican que son pocos los trabajadores que se sienten realmente comprometidos con su empleo, generalmente el porcentaje oscila entre el 17 y el 29 por ciento (Robbins y Judge, 2017). Estos autores refieren que el compromiso laboral es el grado en el que el empleado se identifica con la empresa en la que trabaja y además, quiere seguir formando parte de ella.

Meyer y Allen (1991) indican que 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, que 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, que se expresa cuando a mayor edad y antigüedad en la empresa, el compromiso es 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 y c) el deber o compromiso normativo, que se establece como una obligación que el trabajador adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables.

Por otra parte, algunos estudios sobre el compromiso se han dedicado a investigar 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 le ha llamado compromiso organizacional. Asimismo, se ha comprobado que las organizaciones con altos niveles de compromiso tienen altos grados de desempeño y productividad, así como también mínimos niveles de ausentismo (Ríos, Tellez, y Ferrer, 2010).

Para Grajales (2000) existen cuatro dimensiones que explican el compromiso laboral:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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 defiende ante cualquier situación que pudiera afectarla.
- d) Lealtad. Se refiere a 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.

Contexto y planteamiento del problema

La investigación se realizó en una empresa constructora con más de 40 años de experiencia. Hasta el presente año, ha construido un total de siete mil viviendas. Ofrece una variedad de servicios tales como: casas de interés social, media y residencial, fraccionamientos, escuelas, terracerías, pavimentos, obras de drenaje, redes de agua potable, electrificación, alumbrado público, y locales comerciales, entre otros. Tiene la visión empresarial de convertirse en una empresa líder en la construcción en general, reconocida por su calidad y cumplimiento. Por otra parte, tiene la misión de fomentar el trabajo en equipo, la innovación y la tecnología de punta en beneficio de sus clientes. A pesar de la complejidad de la economía mundial, ha permanecido vigente adaptándose a los tiempos modernos. Sin embargo, la mejora de la empresa necesita conocer además de los problemas económicos y técnicos, aquellos relacionados con el compromiso de sus colaboradores, el cual podría estar influyendo en el crecimiento y competitividad de la constructora. Por este motivo, se decidió hacer el presente estudio, cuyo objetivo es determinar el grado de compromiso de los trabajadores de la empresa. Este estudio coadyuva a la literatura de investigación empresarial y apoya a la empresa con el propósito de que los directivos tomen las decisiones que refuercen los planes en beneficio de un mejor desempeño de los colaboradores para alcanzar el desarrollo económico de su localidad y de México.

Metodología:-

Tipo de estudio

Este estudio es exploratorio y descriptivo. Primero se realizó una medición cuantitativa y posteriormente se aplicaron entrevistas cualitativas para profundizar los resultados de la investigación. El diseño es no experimental con enfoque transversal ya que no se influyó en los resultados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Participan 30 trabajadores que integran la empresa.

Instrumento

El instrumento utilizado fue la "Escala del Grado de Compromiso de los Empleados" de Grajales (2000), debido a su fácil y rápida aplicación. Tiene 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.

Procedimiento

1. Se solicitó la autorización de los accionistas
2. Apoyo de estudiantes de una universidad pública de la localidad.
3. Los cuestionarios y las entrevistas se administraron mediante previa cita. Se utilizaron tres sesiones para la recolección de datos de los trabajadores.
4. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de .76
5. Se elaboró una base de datos y se capturaron los mismos utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS (Statistic Package for Social Science) versión 17.0 para Windows.
6. Se analizaron los datos mediante estadística descriptiva, tomando como medida de tendencia central la media y como medida de dispersión la desviación estándar.

Análisis De Resultados:-

Evaluación cuantitativa

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.

La Tabla 1 muestra que los trabajadores no tienen definida su participación (3.34). El personal tampoco tiene definida su lealtad (3.17). Además, el personal de la empresa constructora se encuentra medianamente identificado (3.76). Igualmente, mostraron un mediano sentido de pertenencia (4.17). 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.

Evaluación cualitativa

Al entrevistar a los empleados sobre los resultados obtenidos en cuanto a la participación; éstos comentaron que, no se toman en cuenta sus puntos de vista, lo que repercute en el ánimo para continuar exponiendo sus opiniones y propuestas de mejora en beneficio de la empresa constructora. Al respecto un empleado comentó: “ya no se si debo continuar señalando los problemas que se presentan en mi área de trabajo, pues en ocasiones son ignorados y no le dan la importancia que requieren.”

En cuanto a la lealtad indicaron que no pretenden realizar más trabajo de lo que les pagarse. Un trabajador mencionó “El trabajo es rutinario, yo cumpro con lo que me piden pero me gustaría poder aportar más.”

Con relación al grado de identificación, los trabajadores comentaron que tienen la voluntad de hacer su mejor esfuerzo para que la empresa constructora tenga éxito. Un colaborador indicó: “me gustaría usar uniforme y un distintivo que me solidarice como miembro de la empresa”.

Al referirse al nivel de pertenencia, manifestaron que en cierta forma tienen la sensación de pertenecer a la constructora, pero opinan que les falta aún más sentirse parte de la misma. Un empleado señaló: “me gustaría poder aportar más, pero falta que me motiven con mayor intensidad, mediante incentivos o reconocimientos por mi labor.”

Finalmente, con respecto al grado de compromiso, los empleados refirieron que se hace necesario incrementar el nivel del compromiso hacia la empresa y su crecimiento. Un colaborador indicó “es necesario sentir mayor pasión por el trabajo, los objetivos y los valores de la constructora, demostrándolo mediante un esfuerzo mayor.”

Conclusiones Y Recomendaciones:-

Los resultados obtenidos en las cuatro dimensiones indican que el personal de la empresa constructora se encuentra medianamente comprometido porque no tiene definida su participación y su lealtad. Además, tiene una mediana identificación y pertenencia. Los directivos deben evitar que los trabajadores caigan en la desidia y que la situación se agrave.

Los directivos deberían tomar en cuenta las propuestas del personal y permitir un mayor involucramiento de los trabajadores. Asimismo, deberían hacer sentir a los trabajadores que están trabajando en una de las mejores empresas del ramo y fortalecer la identidad y el orgullo de pertenecer a la empresa. Adicionalmente los directivos deberían procurar que los empleados se sientan a gusto en la constructora, desempeñen sus actividades con alegría y la defiendan ante situaciones que pudieran perturbarla. Se recomienda que los directivos no sólo se fijen en resultados económicos y utilitaristas, sino que también le presten mayor atención al aspecto humano, pues los empleados sienten que su trabajo es muy valioso y por el cual, están dispuestos a comprometerse, pero hay ciertos factores dentro del ambiente laboral que están provocando un mediano compromiso, influyendo en la productividad y eficacia de la constructora.

Por tal motivo, se sugiere elaborar un plan estratégico de cultura de participación (empowerment), proporcionando mayor iniciativa y autonomía a los trabajadores al compartir información y darles mayor control en su desempeño laboral, aumentando la confianza, responsabilidad y compromiso con la constructora. Esto es consistente con Robbins y Judge (2017) quienes manifiestan que cuando los colaboradores participan en las decisiones que les competen y aumentan la autonomía de su vida laboral, éstos estarán más satisfechos, motivados y comprometidos; por lo que serán más eficaces en beneficio de la organización.

Se propone realizar mayor investigación al respecto, debido a que este estudio es exploratorio, descriptivo, y de corte cuantitativo con entrevistas cualitativas. Lo anterior, con la finalidad encontrar resultados más consistentes. Otros estudios podrían incluir variables tales como la satisfacción laboral, el trabajo en equipo y la cultura

organizacional, entre otras; en beneficio de los trabajadores, de las empresas constructoras, de la localidad y de México.

Referencias:-

1. 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.
2. Dessler, G., (1996). Administración de personal. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
3. El empresario. (2011). Pymes de la construcción, industria en riesgo. Recuperado de: <http://elempresario.mx/actualidad/pymes-construccion-industria-riesgo>.
4. García, A. (2021). Constructoras en México: valor de la producción se mantiene en niveles históricamente bajos. El Economista. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Constructoras-en-Mexico-valor-de-la-produccion-se-mantiene-en-niveles-historicamente-bajos-20211026-0052.html>
5. Grajales, T. (2000). Manual de la Escala de Grado de Compromiso de los empleados Universitarios. México: UM.
6. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1ª. Ed.). México: McGraw-Hill.
7. INEGI. (s.f). Cuentame...Economía. Recuperado de: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/secundario/construccion/default.aspx?tema=E>.
8. 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
9. Meyer J.P. y Allen N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1, 61-98.
10. 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 (CIPIPB).
11. Ríos, M., Tellez, M., y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. Contad. Adm [online], n.23, pp. 103-125. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006&lng=es&nrm=iso. ISSN 0186-1042.
12. Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional (17a. ed.). México: Pearson Educación.