

**EL PROFESIONALISMO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA PLANTILLA LABORAL DE LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS AFILIADAS A LA CÁMARA MEXICANA
DE LA INDUSTRIA Y DE LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO
DE DURANGO**

Área de investigación: Teoría de la Organización

Griselda Magdalena Sifuentes García

Universidad Politécnica de Durango

México

gris_fca@hotmail.com

María Concepción Sosa Álvarez

Universidad Politécnica de Durango

México

msosas74@gmail.com

Iván Antonio González Peyro

Universidad Politécnica de Durango

México

dunga7_7@hotmail.com

XVIII
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

EL PROFESIONALISMO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA PLANTILLA LABORAL DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS AFILIADAS A LA CÁMARA MEXICANA DE LA INDUSTRIA Y DE LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DE DURANGO

Resumen

El objetivo del presente estudio, es analizar la correlación entre el compromiso organizacional y el profesionalismo en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la construcción del Estado de Durango. Lo anterior, en virtud de la necesidad de obtener un conocimiento orientado a lograr una mayor asertividad en la toma de decisiones que impactan en la productividad empresarial. Para obtener información tanto de la variable compromiso organizacional, como de la variable profesionalismo organizacional, se empleó el instrumento denominado “Cultura y comportamiento organizacional”, (Organizations, Culture and Behaviour (OCaB) Project), obteniendo como resultado, evidencia que apunta a correlaciones positivas significativas, asociadas en las variables compromiso organizacional en sus tres tipos: compromiso afectivo, normativo y calculativo; además de profesionalismo organizacional.

Palabras clave. Compromiso y profesionalismo organizacional.



EL PROFESIONALISMO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA PLANTILLA LABORAL DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS AFILIADAS A LA CÁMARA MEXICANA DE LA INDUSTRIA Y DE LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DE DURANGO

Introducción

En los últimos años ha aumentado el interés por la problemática que enfrenta el sector empresarial de forma cotidiana, siendo atribuido este hecho a que las empresas forman parte de los escenarios sociales y económicos del mundo. Son numerosos los estudios, propuestas y planteamientos tendientes a mejorar los procesos de la Organización, de tal forma que se logre su permanencia, rentabilidad y capacidad de respuesta, en su lucha contra un entorno complejo, competitivo y dinámico. Uno de los factores que influye en el fenómeno empresarial y por tanto en la capacidad de las empresas para alcanzar sus objetivos, es el compromiso organizacional y el profesionalismo de los empleados, Lucas (1994). La tesis indiscutible de las empresas, es el logro de rendimientos, razón por la que es importante que los empleados observen ética laboral, puesto que de acuerdo con diversos autores (Bäckström, 2006, Omar, 2006, Brockner, Wiesenfeld, Stephan y Hurley, (1997); Leung, Chiu y Au, 1993; Skarlicki, Ellard y Kelln, (1998), ello no sólo impacta en la productividad, sino en aspectos tales como la percepción de los clientes acerca de la empresa, lo cual podría afectar sus utilidades.

El sector que se ha elegido para llevar a cabo el presente estudio, es el de la construcción, por ser esta una actividad sensible a los cambios en la economía y distinguirse entre las primeras afectadas el consecuente movimiento social y económico.

De esta forma los objetivos que pretende lograr esta investigación son los siguientes:

- Analizar las características del *profesionalismo organizacional* en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la construcción del Estado de Durango.
- Analizar las características del *compromiso organizacional* en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la construcción del Estado de Durango.
- Determinar y analizar una posible asociación entre el *profesionalismo organizacional* y el *compromiso organizacional* en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango.

Revisión de literatura

Organización. Una organización, de acuerdo con Diez, Redondo, Barreiro, López (2002), es una ordenación sistemática de personas, cuya finalidad es común y específica. Esta definición es válida para las organizaciones en general; públicas, lucrativas, grandes o pequeñas. Por su parte Daft (2005), define a las organizaciones como entidades sociales



dirigidas a metas, diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividad coordinados y vinculados con el ambiente externo.

Se observa que los elementos fundamentales de ambas definiciones, (ordenación sistemática de personas, estructura deliberada y actividades coordinadas), presentan relación con los tipos de profesionalismo al igual que ciertos aspectos que posteriormente se mencionan, y que inciden con el crecimiento organizacional.

Profesionalismo cooperativo. Según Robbins y Coulter (2006), este concepto puntualiza los cambios de caracteres intencionales y previstos con anticipación dentro de una organización. Se habla en términos empresariales y globales, hacia la transformación de las empresas mecanicistas a orgánicas, de tal forma que sean compatibles objetivos organizacionales e individuales, y se manifieste la mejora en los sistemas en los que el hombre trabaja y vive: su estilo de vida, creencias, expectativas y valores entre otros.

Por su parte el **profesionalismo competitivo** para Davis y Frederic (2000) refiere las reglas y principios que definen la conducta correcta e incorrecta. La toma de decisiones por parte de los directivos, considera a los afectados tanto dentro de los procesos establecidos como en los resultados. Richard (1985). En este sentido, interviene el concepto de ética como regulador importante del comportamiento de los integrantes de la organización. Cavanagh (2002), explica que existen cuatro nociones de ética: la utilitaria, la legalista, la teoría de la justicia y la teoría de los contratos sociales integrados. La noción utilitaria de la ética, expresa que las decisiones morales se toman de acuerdo con sus resultados o consecuencias. El utilitarismo favorece la eficiencia y la productividad, y es congruente con la meta de la maximización de las utilidades. Sin embargo, puede tergiversar la asignación de los recursos, en especial si los afectados por la decisión no tienen representación ni voz en ella.

La noción legalista, que se centra en el respeto y la protección de las libertades y los privilegios como: el derecho (regla para prescribir hacer el bien y no el mal) la privacidad (determinar qué, a quién y cuanta información sobre sí mismo se revela a otros), la libertad de conciencia, la libertad de expresión, el derecho a la vida, así como la seguridad y juicio justo de que el trabajador será escuchado para explicar cualquier comportamiento o conducta. Cavanagh (2002), incluye la libertad de expresión de los empleados que denuncian actos ilegales de sus patrones. El lado positivo de la noción legalista, es que defiende los derechos básicos de los individuos, pero el inconveniente es que llega a entorpecer la productividad y la eficiencia porque crea un ambiente en el que destaca la preocupación por defender los derechos de los individuos, que por la labor a desarrollar.

En la noción ética de la teoría de la justicia, los gerentes imponen y hacen obedecer de manera justa e imparcial siguiendo las normas y lineamientos legales. Según Cavanagh (2002), el gerente actúa de acuerdo a la justicia; considera ofrecer el mismo pago a los individuos que poseen niveles semejantes de destrezas, desempeño y responsabilidad, y no sobre la base de diferencias arbitrarias, como género, personalidad, raza o favoritismo personal. Defiende intereses de miembros más representados o sin poder, pero fomenta el sentimiento de ameritar ciertas prerrogativas, lo que hace que los empleados no corran riesgos, y que se reduzca la productividad.



Finalmente Soule (2003) indica que, los gerentes que utilizan la teoría de los contratos sociales integrados, basarían su decisión en los niveles salariales de la comunidad.

Es por ello que, uno de los *factores que inciden en la ética de los empleados* para Robbins y Coulter (2006), es el hecho de que la persona actúe moral o inmoralmemente ante una disyuntiva de carácter ético, como resultado de la relación compleja entre la etapa del desarrollo moral y variables moderadoras; las cuales pueden ser: las características del individuo, el diseño estructural de la organización, la cultura de la empresa y la intensidad del tema de la ética. El diseño estructural de una organización, representa una de las variables moderadoras mayormente efectivas para el fomento de la conducta moral de los empleados. Esta reduce al mínimo la ambigüedad y la incertidumbre mediante reglas y normas formales. Para Posner (1984) algunas estructuras encauzan firmemente; otras generan ambigüedades e incertidumbre.

Barnett (1987) expresa, que los individuos de una misma organización poseen valores distintos; que no se es consciente de la existencia de una escala de valores cuya cúspide presenta el valor a la excelencia. En este tenor, el liderazgo de la alta dirección constituye una variable de importancia, puesto que representa el nivel que sostiene esta escala de valores compartidos y da tono a la cultura de la organización. Himowitz (2002) señala, que cualquier actividad de abuso o reconocimiento por parte del directivo envía señales al empleado; por lo que, la honestidad y la ética son características obligadas en las figuras de autoridad, hacia el establecimiento de un compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

Dicho lo anterior, Silva (2002) enuncia lo siguiente:

La ética del trabajo, de cualquier forma de trabajo (un quehacer, una tarea, un oficio, el desempeño de una profesión...), consiste simple y llanamente en hacer bien lo que se hace (independientemente de sueldos y ganancias, de premios y recompensas). La ética profesional, por supuesto, incluye este sentido ético del trabajo, pero implica un mayor compromiso ético o moral, ya que el profesionista, al adoptar como su profesión (o sea, como su forma de vida) un determinado trabajo, adopta libre y conscientemente el ethos de este quehacer, es decir, el fundamento ético que hace posible una específica forma de praxis humana. (p.7)

Para Blau y Boal (1987), el **compromiso organizacional** consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este, se caracteriza por la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización, en el cumplimiento de sus metas y valores, así como el deseo de mantenerse dentro de la misma.

Amorós (2007) establece, que el compromiso organizacional va más allá de la lealtad y contribución activa en el logro de las metas, sino que sobrepasa la satisfacción propia. Al inicio, el nivel de CO de una persona, está determinado en gran parte por sus características individuales, mismo que posteriormente se modifica por las experiencias, vínculos y confluencia de factores, entre ellos el comportamiento ético.



En este orden de ideas, resulta de interés la explicación de algunos aspectos del comportamiento humano a través del locus de control, concepto que Hellriegel (2009) definió como la medida en que las personas creen que pueden controlar los hechos que las afectan. Por una parte, las personas con alto locus de control interno (movidas por lo interno) consideran que su comportamiento y acciones son, sobre todo, lo que determina muchos de los acontecimientos que se presentan en su existencia; por otra parte las personas que tienen un alto locus de control externo (movidas por lo externo) consideran que lo que les ocurre es producto de la suerte o de otras personas. Las personas con alto locus de control interno observan comportamientos más éticos cuando toman decisiones empresariales, que aquellas con un alto locus de control externo (Blau, Boal, 1987). Siguiendo con esta línea, Rabinowitz (1977) presenta el concepto de participación en el trabajo, el cual refleja el grado en el que un empleado se identifica con sus actividades, participa activamente en ellas y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía. Por esta razón y de acuerdo con Meyer (1997), existe una mayor probabilidad de que los empleados comprometidos permanezcan en la organización más tiempo que los empleados no comprometidos.

Aunque el compromiso ha sido definido de diversas maneras, una de las más aceptadas quizá sea la enunciada por Meyer y Allen (1991), en la cual especifican que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y la organización; para estos autores, el compromiso se divide en tres componentes que son *compromiso afectivo*, *compromiso de continuación*, *compromiso normativo*.

Compromiso afectivo. Significa, la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción que experimenta el trabajador, al sentir que sus necesidades y expectativas han sido cubiertas por parte de su institución. Ello a su vez, genera una estrecha vinculación además del compromiso de lealtad y de permanencia hacia la organización, debido a que las probabilidades de conseguir un empleo en otro sitio son mínimas. Lo anterior denota identificación psicológica del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa.

En realidad es frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa, sin embargo, esta identificación y afinidad con la organización se manifiestan con actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia su compañía. Meyer y Allen (1991) citan el ejemplo del empleado que se emociona al hablar de la empresa en la que se desempeña, cuando está en reuniones con amigos o familiares. Esta identificación también se refleja en la solidaridad y aprehensión del colaborador con los problemas de su empresa, se preocupa cuando su empresa va mal, y muestra felicidad cuando va bien. Normalmente los colaboradores con alto compromiso afectivo, tienden a manifestar una buena disposición a los cambios organizacionales, se involucran en ellos, y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido. Actitudes que son altamente deseables por gerentes y directores.

Compromiso calculativo. Es el compromiso de continuación, el cual es consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona su trabajo. En este sentido, en sociedades con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuación (Vanderherdhe, 1996).



Becker (1960), considera que en la decisión de permanecer se realizan fundamentalmente cálculos de las pequeñas inversiones realizadas por el trabajador a lo largo de su estancia en la organización. Ésta perspectiva tiene relación con lo que plantea Etzioni (1961), acerca de que en la decisión de permanencia operan cálculos del costo que significarían para el trabajador tanto lo que deja como lo que obtendría en una nueva alternativa.

Bajo este esquema, la intención de permanecer aparece como un cálculo de costo beneficio para March y Simon (1977). Este tipo de decisión no sólo requiere amplia información, sino también el tiempo suficiente para reunir información que permita deliberar en forma detenida cada alternativa. Por ello, agregan que este tipo de decisión es poco frecuente en ámbitos laborales donde figuran la escasez y la incertidumbre.

Compromiso normativo. Es el deber o gratitud que profesa el trabajador al responder de manera recíproca a la empresa, como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.). El componente normativo es el sentimiento del empleado sobre la obligación de permanecer en la organización, es decir, el colaborador experimenta un fuerte sentido de estadía en la empresa, el cual tiene su origen en el valor de lealtad que manifiesta el individuo desde su niñez, hasta sus primeras experiencias de trabajo. El sujeto aprende y da por hecho que debe ser leal con la empresa que le contrate. Desde luego la aplicación de este valor se hace presente en otros contextos de la vida de la persona (March, 1997).

Según Meyer (1997), el individuo llega a desarrollar un sentimiento de obligación a permanecer en su empresa, debido a una sensación de deuda hacia su compañía por la oportunidad y/o recompensa conferida, e intensamente valorada por el trabajador. El colaborador con alto compromiso normativo será incondicional al momento de desarrollar un nuevo proyecto, aunque quizás no con la energía y el entusiasmo del colaborador con alto compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento.

La información anteriormente presentada, ha sido base para el diseño del instrumento de medición de las variables de interés ya mencionadas.

Instrumento de medición. El presente estudio se elaboró, a partir de la utilización del instrumento denominado Cultura y comportamiento en las organizaciones, (Organizations, Culture and Behaviour (OCaB) Project), el cual ha sido aplicado en diversos estudios (Fischer, Ferreira, Assmar, Redford, Harb, Glazer, Bor-Shivan Cheng, Ding- Yu, Jiang, Wong, Kurmar Kärtner, Hofer, Achoui 2009); (Vauclair 2010) y adaptado a los proyectos que ha ameritado. Aunque en el cuestionario aplicado se incluyen diversas variables, en el presente trabajo sólo se consideran las correspondientes a los rubros de compromiso organizacional, así como satisfacción y bienestar laboral, con los constructos y dimensiones que a continuación se mencionan:

1. *Compromiso organizacional*, en el que se reflejan las dimensiones de:
 - a) *Toma de decisiones.* Que implica el apoyo que los superiores brindan a la empresa y el trato que los mismos presentan hacia sus subordinados.
 - b) *Resultados en el trabajo.* Que observa la compatibilidad entre objetivos personales y organizacionales.



- c) *Comportamiento en el trabajo*. Que incluye la participación de los subordinados en el apoyo y orientación a los compañeros de la empresa.
- 2. *Profesionalismo cooperativo*. En las dimensiones:
 - a) *Relaciones de poder y jerárquicas (de obediencia)* que existen en el país. Marcan las diferencias por posición o poder.
- 3. *Profesionalismo competitivo*. En las dimensiones:
 - a) *Creencias generales*. Que abarcan aspectos acerca de la percepción de los superiores con los subordinados. ¿Son suficientes la experiencia y conocimiento para guiar a los empleados?
 - b) *Prácticas y comportamientos*. Que describe situaciones sobre el apoyo y la comunicación proporcionada a los empleados.

Método

El objetivo del presente estudio, es describir la relación entre el *compromiso organizacional* y el *profesionalismo competitivo y cooperativo* en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la construcción (CMIC) del Estado de Durango.

Tanto en el caso del compromiso organizacional, como en el de la salud y bienestar laboral de los empleados, se utilizó una escala Likert. Por opinión de diversos autores (Quinn y Spreitzer, 1991; Yeung, Brocknank y Ulrico, 1991) citados todos por (Cameron y Quinn, 2006 p. 160), las escalas Likert o tipo Likert son las más apropiadas para su uso en procedimientos estadísticos estándar.

Tipo de estudio. Considerando que los objetivos de la presente investigación son: describir la relación entre el *compromiso organizacional* y el *profesionalismo competitivo y cooperativo* en las empresas constructoras afiliadas a la CMIC del Estado, se ha dado connotación de cualitativa a la investigación. De acuerdo con Colvy (1996) dentro de éste enfoque existe una variedad de concepciones o marcos de interpretación, situándolos dentro su patrón cultural y social particular. De igual forma, vale la pena recordar a Inglehart citado por Narayan, Cassidy (2001, p 62), quien manifiesta que la cultura es menospreciada por la dificultad y complejidad que presenta una medición cuantitativa. Los factores culturales raramente se han medido de esta forma, razón por lo que se decidió aplicarlo de esta forma.

De igual forma, el estudio es calificado como correlacional, puesto que pretende establecer relaciones entre el *compromiso organizacional, competitivo y cooperativo* de los empleados. Así mismo se cuestiona: ¿el compromiso organizacional está relacionado con el profesionalismo competitivo y cooperativo de los empleados en las empresas objetos de estudio? Situación que conduce a la asociación de variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández, Fernández, y Baptista 2006).

Con respecto al universo o población, de acuerdo con los conceptos de Hernández et al. (2006) sobre muestra probabilística, (la cual no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características de la investigación), no se utilizaron fórmulas de



probabilidad, puesto que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo y de los criterios específicos de la investigación. Respaldo por lo anterior, la selección de empresas constructoras se realizó aplicando el programa estadístico SPSS versión 12.0 para un universo de 1,160 unidades económicas del giro de la construcción, de las cuales se seleccionaron 304 afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción del Estado, que en el lapso comprendido entre noviembre del 2010 a febrero 2011, tuvieron un contrato de obra asignada por la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas del Estado de Durango. Una vez realizado lo anterior, se procedió a la aplicación del instrumento a un total de 170 empresas constructoras al personal de mandos medios en sus lugares de trabajo.

Cabe hacer mención que la muestra seleccionada incluyó únicamente empresas afiliadas a la obra, situación que generó un sesgo en el análisis de frecuencias que se presenta al inicio del apartado de resultados. Sin embargo, ello no impidió realizar y analizar el principal objetivo de este estudio.

Recolección de datos cuantitativos. Tal y como ya se mencionó, se consideró como variable independiente el *profesionalismo cooperativo y competitivo* y como variables dependientes; el *compromiso organizacional: compromiso afectivo, normativo y calculativo*.

Respecto al cuestionario, éste se conformó de cuatro secciones: la primera denominada *sobre mi país* que está contenida por las dimensiones de comportamientos generales, relaciones de poder y jerarquía, así como inseguridades, ambigüedades y creencias generales; la segunda sección *sobre la empresa en que trabajo*, la cual incluye la dimensión de prácticas y comportamientos; la tercera sección *sobre mi trabajo* en la cual se reflejan las dimensiones de decisiones específicas, toma de decisiones, resultados en el trabajo, y por último la cuarta sección *comportamiento en el trabajo* que abarca la dimensión con el mismo nombre. Véase tabla 1.

Cada respuesta se midió con escalas correspondientes a 1 = nada en absoluto, 2 = casi nada, 3 = medianamente, 4 = medianamente superior, 5=bastante, 6= casi totalmente, 7=totalmente.

Confiabilidad y validez del instrumento. Para la determinación de la confiabilidad y validez del instrumento, se aplicó la prueba de alfa de Cronbach. Expresada en la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem i

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems

K es el número de ítems

Y teniendo como resultados de la prueba los datos contenidos en la tabla 2



Se efectuó una prueba piloto con 30 empresas correspondientes a pequeñas y medianas (de acuerdo al anuario estadístico INEGI 2009), con una Población de 304 empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexica de la Industria y la Construcción de Durango. Cuando se contestaron los cuestionarios se procedió a crear la base de datos en el programa SPSS ver.12.0, con el propósito de aplicar las pruebas de confiabilidad, específicamente la prueba del α de Cronbach por dimensiones, cuyos resultados se encuentran en la tabla 2.

Tabla 1: Relación de dimensiones y variables

No	Dimensiones	Variables
1	Relaciones de poder y jerarquía	Profesionalismo cooperativo
2	Creencias generales	Profesionalismo competitivo
3	Prácticas y comportamientos	Profesionalismo competitivo
4	Toma de decisiones	Compromiso afectivo
5	Resultados de su trabajo	Compromiso calculativo
6	Comportamiento en el trabajo	Compromiso normativo

Fuente: elaboración propia

Tabla 2: Cálculo del α de Cronbach, por dimensión

No	Dimensiones	Variables	α
1	Relaciones de poder y jerarquía	Profesionalismo cooperativo	0.720
2	Creencias generales	Profesionalismo competitivo	0.728
3	Prácticas y comportamientos	Profesionalismo competitivo	0.927
4	Toma de decisiones	Compromiso afectivo	0.953
5	Resultados de su trabajo	Compromiso calculativo	0.896
6	Comportamiento en el trabajo	Compromiso normativo	0.951

Fuente: elaboración propia



Resultados

En primer término y correspondiendo al objetivo inicial de investigación, se analizaron las características del *profesionalismo cooperativo y competitivo* en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la construcción del Estado de Durango, a través del análisis de las dimensiones de *relaciones de poder y jerarquía, prácticas y comportamientos y creencias generales*. Con tal propósito se empleó un análisis de frecuencia, y datos estadísticos que se muestran en la tabla 3.

Para el análisis de resultados se utilizó el programa estadístico SPSS versión 12.0, de donde se corrieron análisis descriptivos e inferenciales; análisis de frecuencia, medidas de tendencia central y análisis correlacional de Pearson, a un nivel de significancia de 0.05. Gardner (2003). Ver tabla 4 Correlaciones.



Tabla 3: Datos estadísticos

Variable	Dimensión	μ	σ	Lectura
Profesionalismo cooperativo	Relaciones de poder y jerarquía	16.88	4.31	Se encontraron puntuaciones que reflejan una tendencia hacia la derecha de la muestra; donde las personas consideran que es común que existe una división entre las jerarquías, con variación de 4 puntos.
Profesionalismo competitivo	Prácticas y comportamientos	12.87	4.52	Se tiene puntuaciones que reflejan una tendencia al centro con tendencia muy ligera a la izquierda; aunque no siempre, pero existe una percepción superior a la escala “medianamente”, donde a los empleados se les permite innovar, reciben apoyo por sus supervisores y las instrucciones son por escrito; con variación de 4 puntos.
	Creencias generales	12.04	5.82	Los puntos localizados indican que la tendencia es central cargada ligeramente a la derecha, los empleados no están en completo desacuerdo de los superiores, deben ver como hijos propios a los subordinados.
Compromiso afectivo	Toma de decisiones	43.85	10.9	Se encontraron puntuaciones que reflejan una tendencia a la derecha, es decir las personas encuestadas coinciden en que son tratadas de manera cortés por el personal que toma las decisiones en la empresa; variando en 10 puntos.
Compromiso calculativo	Resultados en el trabajo	23.14	4.44	Se encontraron puntuaciones que indican una tendencia hacia la derecha, es decir los resultados del trabajo reflejan el desempeño que se le da al mismo; con variación de 4 puntos.
Compromiso normativo	Comportamiento en el trabajo	67.56	14.7 5	La inclinación por las puntuaciones se dio hacia la derecha, deja ver que las personas están totalmente de acuerdo en que existe colaboración grupal en la empresa, con variaciones de 14 puntos.

Fuente: elaboración propia
n= 170 μ : Media σ : Desviación estándar

Tabla 4: Correlaciones

Variable	Dimensión	Correlación con la variable /dimensión	C	S
Profesionalismo cooperativo	Relaciones de poder y jerarquía	Profesionalismo competitivo/prácticas y comportamientos	0.207**	0.007
Profesionalismo competitivo	Creencias generales	Compromiso afectivo/toma de decisiones	0.506**	0.000
		Compromiso calculativo/resultados en el trabajo	0.381**	0.000
		Compromiso normativo/comportamiento en el trabajo	0.294**	0.000
	Prácticas y comportamientos	Creencias generales	0.478**	0.000
		Compromiso afectivo/toma de decisiones	0.544**	0.000
		Compromiso calculativo/resultados en el trabajo	0.436**	0.000
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo/toma de decisiones	Compromiso normativo/comportamiento en el trabajo	0.374**	0.000
		Compromiso calculativo/resultados en el trabajo	0.611**	0.000
	Compromiso calculativo/resultados en el trabajo	Compromiso normativo/comportamiento en el trabajo	0.471**	0.000
	Compromiso calculativo/resultados en el trabajo	Compromiso normativo/comportamiento en el trabajo	0.577**	0.000

Fuente: elaboración propia

C: Correlación

S: nivel de significancia

Del análisis de Pearson que se llevó a cabo, se encontraron correlaciones positivas significativas en las siguientes variables:

Las correlaciones positivas asociadas entre *prácticas y comportamientos (profesionalismo competitivo)* con *toma de decisiones (compromiso afectivo)*, *resultados en el trabajo*



(*compromiso calculativo*) y *comportamiento en el trabajo (compromiso normativo)*, todas ellas con un nivel de significancia de 0.00.

La dimensión de *creencias generales (profesionalismo cooperativo)* en la que se encuentran correlaciones positivas significativas con las dimensiones de *prácticas y comportamientos (profesionalismo competitivo)*, con *toma de decisiones (compromiso afectivo)*, *resultados en el trabajo (compromiso calculativo)* y *comportamiento en el trabajo (compromiso normativo)*, todas ellas con un nivel de significancia de 0.00.

La asociación positiva en la dimensión de *relaciones de poder y jerarquía (profesionalismo cooperativo)* con *prácticas y comportamiento (profesionalismo competitivo)*, y con *resultados en el trabajo (compromiso calculativo)*, ambas con un nivel de significancia de 0.00 y 0.03 respectivamente.

La dimensión de *toma de decisiones (compromiso afectivo)* está asociada con las dimensiones de *resultados en el trabajo (compromiso calculativo)*, y con *comportamiento en el trabajo (compromiso normativo)*, con un nivel de significancia de 0.00.

Finalmente la asociación positiva entre la dimensión de *resultados en el trabajo (compromiso calculativo)*, y la dimensión *comportamiento en el trabajo (compromiso normativo)* con significancia de 0.00.

Conclusiones

La variable de profesionalismo cooperativo, en su dimensión de relaciones de poder y jerarquía, refleja la intención de transformar las empresas mecánicas en organizadas mediante una buena comunicación.

Esta práctica está asociada positivamente con el profesionalismo competitivo reflejado en las prácticas y comportamientos, en donde los empleados perciben el apoyo de los superiores desarrollando nuevos servicios para mejorar, ya que las instrucciones se dan por escrito, bien definidas, lo que permite un incremento en la ética y la práctica de la moral dentro de la organización. Por otra parte el profesionalismo cooperativo se asocia únicamente con el compromiso calculativo, es decir los empleados tienden a apearse al empleo por las aportaciones que han realizado a su trabajo, y las cuales perderían si abandonarían el mismo, por lo que un aumento en el poder jerárquico implica un aumento en el compromiso debido al empeño que el empleado aplica a sus tareas.

En cuanto a la variable de profesionalismo competitivo, la cual se refiere a la ética de los empleados, se refleja en dos dimensiones, creencias generales y prácticas en el trabajo. La primera implica que los empleados perciben a sus superiores como un padre, son idóneos para aconsejar y resolver situaciones, lo cual se asocia con el aumento de los tres compromisos, el afectivo, calculativo y normativo; es decir, entre mayor sea la percepción del empleado sobre su jefe como padre, idóneo y con experiencia para aconsejar, se generará un compromiso que culminará en buenos resultados en sus labores. Estará presente el agradecimiento por la oportunidad que se les brinda al laborar en la empresa, por lo que difícilmente la abandonará.



En segundo lugar se presenta la dimensión sobre las prácticas y comportamientos. En una dimensión de esta naturaleza, la empresa recibe apoyo de los supervisores y existe comunicación escrita, se presenta una asociación positiva con los tres compromisos y a su vez con la dimensión de creencias generales. La ética de los empleados suele aumentar cuando estos perciben que los jefes son como padres para el grupo, lo que genera un aumento en los compromisos calculativo, afectivo y normativo. Los trabajadores pondrán énfasis en su desempeño, sentirán afecto por la empresa debido al trato digno que se les proporciona y no la abandonarán, debido a la inversión que han realizado en ella, a su esfuerzo dedicado y a su participación en alcanzar las metas.

Según la información registrada en el apartado de revisión de la literatura de este artículo, la variable de profesionalismo cooperativo busca cambiar las empresas mecánicas en orgánicas, transformando su filosofía y valores, de manera que sean compatibles los objetivos personales y los de la empresa. En este estudio, el empleado percibe que los superiores marcan su distancia social hacia ellos y se manifiesta una comunicación formal mediante el apoyo de los supervisores con instrucciones proporcionadas por escrito; lo cual aumenta el compromiso calculativo, es decir, el empleado no se irá de la empresa por las aportaciones y desempeño que ha puesto para lograr los resultados requeridos.

Por otra parte la variable de profesionalismo competitivo según la revisión de la literatura, observa a la ética desde sus tres aspectos legalista, utilitarista y justicia; pretende que los superiores busquen el bien de manera justa e imparcial, permitiendo la denuncia de los empleados con motivo de faltas por parte de los superiores. El estudio, infiere que si los empleados perciben el paternalismo de sus superiores, las prácticas de una organización y comunicación formal fortalecerán los compromisos afectivo, normativo y calculativo; es decir a mayor ética, es sus tres aspectos, mayor será el compromiso. Esta correlación deja ver que el empleado desarrolla un fuerte sentimiento de obligación en la organización, ya que se está en deuda por las oportunidades y recompensas brindadas, además de que el buen trato y la valoración de las aportaciones por parte del empleado, generan permanencia en la empresa.

De acuerdo a los resultados, en tanto no se perciba el paternalismo, aunque haya una comunicación formal, únicamente habrá por parte del empleado un compromiso calculativo, pero no afectivo y normativo; es decir, el empleado cumple con su trabajo de acuerdo a las especificaciones, sin embargo, no hay identificación de valores y filosofía individual con la empresa, no hay afecto por ella, y de ninguna manera el empleado tomará en cuenta las aportaciones que ha realizado a la empresa, a la hora de abandonar el empleo.

El óptimo desempeño de la empresa y una buena cultura organizacional depende de que los mandos medios o supervisores tomen en cuenta a sus subordinados. Al sentirse apoyados estos, podrán colaborar con mayor énfasis en la organización. Cuando en la sociedad las personas vean al jefe ideal como un padre, se incrementa la seguridad en la empresa. Esto crea compromisos por parte de los empleados, de permanecer en la empresa; resaltando que a mayor ética, mejor trato y comunicación, provocan que el empleado se identifique con los valores de la empresa y su cultura organizacional, provocando a su vez mejor desempeño y mayores aportaciones hacia la empresa, concretamente en el caso de estudio aplicado en el presente estudio.



Referencias

- Amoros, E. (2007). “*Comportamiento Organizacional*”, Escuela de Economía, Perú, p. 73.
- Bäckström, I. (2006). *Methodologies, Values and practices taken from swedish organizations.*, Luleå University of Technology Department of Business Administration and Social Sciences Quality & Environmental Management, Suecia.
- Barnett, J.H. y M.J. Karson (1987), *Personal Values and Business Decisions: An Exploratory Investigation*, Journal of Business Ethics, pp 371-382.
- Becker, H.S., (1960), “*Notes on the concept of commitment*” American Journal of Sociology 55:32-40
- Blau, G.J., Boal, K.R., (1987), “*Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism*” Academy of management review”, p 290
- Cameron, K. & Quinn R.(2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, Ed. Jossey – Bass, EE.UU.
- Cavanagh, G.F., Moberg D.J. y Velasquez M. (2002), *The Ethics of Organizational Politics*, Academy of Management Journal, pp 363-374.
- Colby, B.N. (1996). Cognitive anthropology. En D. Levinson D. y M. Ember M. (Eds.). Encyclopedia of Cultural anthropology (pp. 209-215). Nueva York: Henry Holt.
- Daft, R.L. (2005), “*Fundamentals of Management*”, Cengage Learning, Australia.
- Davis, F. (2000), *Business and Society*, p 76.
- Díez de Castro, J., Redondo López C., Begoña Barreiro Fernández, María Ángeles López Cabarcos, (2002), *Administración de Empresas*, Madrid, p 34.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press (Links)
- Fischer, R. (2008). *Multilevel approaches in organizational settings: Opportunities, challenges and implications for cross-cultural research*. In F. J. R. van de Vijver, D. A. van Hemert, & Y. Poortinga (Eds.), Individuals and cultures in multi-level analysis (pp. 173-196). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum., Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., Redford, P., & Harb, C. (2005). Organizational behaviour across cultures: Theoretical and methodological issues for developing multi-level frameworks involving culture. International Journal for Cross-Cultural Management, 5, 27-48.
- Meyer, J.P. (1997) ‘Organizational Commitment’, in C.L. Cooper and I.T. Robinson (eds) International Review of Industrial and Organizational Psychology 12, pp. 175–228.



Hernández, Sampieri, Roberto, (2006), *Metodología de la Investigación* sexta edición
 Hellriegel, D., Slocum, W., (2009), “*Comportamiento organizacional*”, Cengage Learning Ed., México.

Hymowitz, C. (2002), “*Managers must respond to employees*” Concerns about honets business”, Wall street journal, p. B1.

Inglehart, R., 1997, *Modernization and Post modernization, cultural, economic, and political change in 43 societies*, Princenton University Press, United Kingdom.

March, J.,H. Simón (1977). *Teoría de la organización*. Barcelona: Ariel (Links)

Meyer, J.P. y Allen N. (1994). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Sage Publications Inc. Thousand Oaks, CA.

Narayan & Cassidy, M, 2001, *Current spciology, Sage Publicarions*, vol 99(2):59-102, London, New Delhi, California.

Narayan D. y Cassidy M. (2001) “*A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory*” recuperado 12 agosto 2011. http://info.worldbank.org/etools/docs/library/9748/12064_a020037.pdf

Omar A., (2006), “*Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral*” *Psicología y salud* julio-diciembre Vol. 16 Núm. 002 Universidad Veracruzana pp. 207-217.

Posner, B.Z. y W.H. Schimdt,(1984), *Values and the American Manager: And Update*, California Management Review, pp 202-216.

Quinn, J.B & Doorley, T.L. & Paquette, P.C., (1990). Technology in services: Rethinking strategical focus, *Sloan Management Review*, vol. 31, num. 2, pp. 79-87.

Rabinowitz, M., (1977), “*Current problems in partnership investment, management, and control*”, Practising Law Intitute Ed., California.

Rhonheimer, M. (2000), *La perspectiva de la moral*, Ediciones Rialp, España, p.18-19

Richard, H. Hall, (1985), *Organizaciones Estructura y Proceso*, Ediciones Prentince – Hall Hispanoamerica S.A.

Robbins, S., Coulter, M., (2005), “*Administración*”, Pearson Education, México.

Silva, J.M. (2002, octubre). ¿Qué es eso de la ética profesional? *Contaduría y Administración*, FCA, UNAM, Núm 205, página 7.

Soule, (2003), “*Managerial Moral Strategies In Search of a Few Good Principies*”, p 117.

Vandenberghe, C. (1996). “*Assessing organizational commitment in a Belgian context: evidence for the three-dimensional model*”, *Applied psychology: an international review*, 45,371-386.

